



## RESUMEN

# CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE CATALUNYA 2022-2024

**UGT**



**Oficines i  
Assegurances**  
FeSMC CATALUNYA

**DOGC Núm. 9030 - 30.10.2023**

**(Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya)**

**Código de convenio núm. 7900037501994**

FeSMC-UGT Catalunya

**UGT**



**Oficines i  
Assegurances**  
FeSMC CATALUNYA


**UGT.** FeSMC  
**.cat**
**CONVENI OFICINES I DESPATXOS  
 CATALUNYA 2022-2024**
**Comunicat 13 setembre de 2023**
**INFORMACIÓN**

**UGT NO FIRMA EL CONVENIO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE CATALUNYA POR SER UN ATRACO PARA EL CONJUNTO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SECTOR**

PIMEC, CCOO y FOMENT cometen el mayor atraco para las trabajadoras y trabajadoras del sector de oficinas y despachos en Catalunya al suscribir el convenio colectivo de oficinas y despachos de Catalunya donde van a dejar sin incremento salarial a cerca del 70% de las personas trabajadoras del sector durante la vigencia del convenio.

Ello es debido, a que han pactado que para el año 2022 será compensable y absorbible el incremento salarial (4%) para aquellas personas trabajadoras que en cómputo anual superen los 28.145 euros (salario base, antigüedad, pluses, mejoras voluntarias, complementos, bonus, incentivos, etc...)

Para el año 2023 el incremento del 4% será compensado y absorbido para los salarios que superen los 29.270 euros en computo anual y para el 2023 el incremento del 3% será compensando y absorbido para las personas trabajadoras que perciban un salario de 30.148 euros en computo anual.

Por todo ello, desde UGT hemos expresado nuestro más absoluto rechazo a que cerca del 70% del sector no va a ver incrementados sus salarios pues operará la compensación y absorción como hasta ahora. Para aquellas personas trabajadoras con salario anual inferiores a las cantidades antes referidas solo compensarán y absorberán el 50% del incremento.

Consideramos, que la media de los salarios en el sector de oficinas y despachos de Catalunya están muy por encima de los salarios de convenio, por lo que limitar la compensación y absorción al 50% para los salarios superiores a los límites expuestos supone un retroceso en las condiciones laborales de las personas trabajadoras y no ayuda en nada a convertir un "cajón desastre" que es el actual sector en un sector con profesionalidad, empleabilidad y formación, referente de las relaciones laborales en Catalunya.

**¿DE QUÉ HAN SERVIDO LAS CONCENTRACIONES REALIZADAS?**

**¿DE QUÉ HA SERVIDO EL ACUERDO CON FOMENT DONDE EL 50% DE COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN SE APLICABA A TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS?**

**¿DE QUÉ HA SERVIDO LA DEMAGOGIA DE CCOO EN SUS CONCENTRACIONES Y HOJAS INFORMATIVAS SI AHORA FIRMA EL CONVENIO**

**VERGONZOSO**

## ÍNDICE

Artículo 8. Compensación y abosrción.....	5
Artículo 21. Incrementos salariales .....	5
21.1 Año 2022 .....	5
21.2 Año 2023 .....	5
21.3 Año 2024 .....	5
Artículo 22. Gratificaciones Extraordinarias .....	6
Artículo 23. Dietas .....	6
Artículo 24. Plus idiomas.....	7
Artículo 25. Plus disponibilidad .....	7
Artículo 26. Plus nocturno .....	8
Artículo 27. Plus festivo.....	8
Artículo 29. Anticipo y préstamo .....	9
Artículo 30. Jornada de trabajo.....	9
30.1. Derecho de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión digital .....	9
Artículo 31. Calendario laboral.....	9
Artículo 33. Vacaciones .....	10
Artículo 35. Permisos .....	10
Artículo 39. Permiso parenteral.....	11
Artículo 40. Permiso por cuidado del lactante .....	12
Artículo 41. Reducción de jornada per cuidados .....	13
Artículo 79. Trabajo a distancia .....	14
Disposición adicional primera .....	18
Disposición adicional segunda.....	18
Disposición final .....	18
ANEXO 1. Tablas salariales 2022.....	19
ANEXO 2. Dietas 2022 .....	19
ANEXO 3. Tablas salariales 2023.....	20
ANEXO 4. Dietas 2023 .....	20
ANEXO 5. Plus Idiomas .....	21
ANEXO 6. Plus Disponibilidad .....	22
ANEXO 7. Tabla de equivalencias.....	23

## **Artículo 8. Compensación y absorción.**

Los salarios fijados en los anexos 1, 3, 5 y 6 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, salvo que en el propio articulado se indique, en otros términos.

Excepcional y únicamente para los años 2022, 2023 y 2024, los incrementos salariales pactados en este Convenio colectivo no serán compensables ni absorbibles en un 50% de los mismos en salarios brutos que no alcancen en cómputo global los 28.145,02 euros para el 2022, 29.270,82 euros para el 2023 y 30.148,95 euros para 2024. Dichas cantidades operarán de forma proporcional a la jornada de trabajo de la persona trabajadora.

En todo caso se podrán compensar y absorber íntegramente las cantidades que se hayan incrementado a partir del 1 de enero de 2022 en concepto de pago a cuenta del aumento en Convenio.

## **Artículo 21. Incremento salarial.**

### **21.1. Año 2022**

Para el año 2022 se aplicará un incremento del 4% sobre las tablas salariales de 2021 y con efectos de 1 de enero de 2022 de conformidad con la tabla que consta en el anexo 1, lo que dará lugar a las tablas para el 2022.

El incremento anteriormente acordado tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2022.

Las empresas deberán proceder a la regularización de los atrasos en el plazo máximo de dos meses desde la publicación del presente Convenio colectivo en el DOGC.

### **21.2. Año 2023**

Para el año 2023 se aplicará un incremento del 4% sobre las tablas salariales de 2022 y con efectos de 1 de enero de 2023 de conformidad con la tabla que consta en el anexo 3, lo que dará lugar a las tablas para el 2023.

El incremento anteriormente acordado tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2023.

Las empresas deberán proceder a la regularización de los atrasos en el plazo máximo de dos meses desde la publicación del presente Convenio colectivo en el DOGC.

En todo caso, ninguna persona trabajadora podrá percibir una cantidad inferior al SMI fijado legalmente por el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023.

Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior al 4% se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efectos de 1 de enero de 2024.

### **21.3. Año 2024**

Para el año 2024 se aplicará un incremento del 3% sobre las tablas salariales de 2023 y con efectos de 1 de enero de 2024, lo que dará lugar a las tablas para el 2024.

El incremento anteriormente acordado tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2024.

La Comisión Paritaria del Convenio se reunirá el día hábil siguiente al de la publicación de los datos de IPC interanual definitivo del 2023 del INE para confeccionar las tablas salariales definitivas de 2024.

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuese superior al 3% se

aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efectos de 1 de enero de 2025.

La Comisión Paritaria del Convenio se reunirá el día hábil siguiente al de la publicación de los datos de IPC interanual definitivo del 2024 del INE para confeccionar las tablas salariales provisionales para 2025.

En todo caso, ninguna persona trabajadora podrá percibir una cantidad inferior al SMI fijado para el correspondiente año.

## Artículo 22.

### Gratificaciones extraordinarias.

**22.1** El salario anual fijado en las tablas anexas, más el complemento “ad personam”, si lo hubiere, se abonará en 14 o 16 pagas y media.

**22.2** En el supuesto de que se optase por la modalidad de 14 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 16 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 12 mensualidades.

Por acuerdo entre empresa y la RLT podrán prorratearse las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre

**22.4** En todo caso, se respetará cualquier otro pacto entre la empresa y la RLT.

## Artículo 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 de la persona trabajadora por necesidades del trabajo.

**23.2 Dieta completa.** La persona trabajadora percibirá la dieta completa cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que pernoctar fuera de su residencia habitual.

**23.3 Media dieta.** La persona trabajadora percibirá la 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 periodo de más de cinco horas, siempre que el mencionado periodo coincida con el periodo 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.** La persona trabajadora 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.** La persona trabajadora percibirá kilometraje cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que realizar desplazamientos en automóvil de su propiedad.

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

Para los años 2022, 2023 y 2024 dichos importes se actualizarán con los mismos porcentajes establecidos para los

incrementos salariales en el artículo 21 para los referidos años.

#### **Artículo 24. Plus idiomas.**

**24.1** Aquellas personas trabajadoras a las que en el desarrollo de su actividad se le exija la utilización de uno o más idiomas extranjeros percibirán en concepto de plus de idiomas el 5% del salario base establecido en el Convenio.

**24.2** Acreditación: para tener derecho a este complemento, la persona trabajadora tendrá que acreditar sus conocimientos mediante la presentación de un documento expedido por un centro homologado o, si lo solicita la empresa, mediante la realización de las pruebas teórico-prácticas que establezca la misma y que permitan acreditar el nivel idiomático requerido.

**24.3** En los supuestos en los que la persona trabajadora esté contratada a tiempo parcial, el plus se percibirá proporcionalmente a la jornada contratada, con independencia del tiempo de utilización del idioma o lengua durante la misma.

**24.4** En el supuesto de utilización del idioma o idiomas de forma permanente durante la prestación de servicios, la percepción de este complemento será indefinida. Por contra, en caso de la utilización puntual del idioma, el periodo mínimo de percepción será mensual, retribuyéndose el importe correspondiente a un mes según la tabla del anexo 5, siempre que se haya requerido la utilización del idioma durante aquel mes con independencia del número de días.

**24.5** En caso de que este complemento ya esté abonado mediante otra retribución complementaria, se podrá hacer uso de los mecanismos de absorción y

compensación sin que el total percibido sea inferior después de aplicarlo.

#### **Artículo 25. Plus disponibilidad.**

**25.1** Se entiende por disponibilidad el periodo de tiempo por el cual la persona trabajadora, fuera de su jornada habitual, está en una posición de reserva estando localizable para incorporarse a su puesto de trabajo cuando la empresa lo requiera.

**25.2** Esta disponibilidad será voluntaria y tendrá que ser acordada por escrito entre la persona trabajadora y la empresa previamente a su efectividad. En el seno de la empresa se determinará el procedimiento para acordar la concreción y justificación de las horas de disponibilidad, respetando en todo caso lo establecido en este artículo. Se tendrá que indicar en todo caso los días y el rango horario de aplicación a cada uno de ellos, el periodo comprendido y el plazo de preaviso para la renuncia o aplicación.

**25.3** La persona trabajadora que tiene que estar disponible asume que en el caso de ser requerida se tendrá que incorporar a su puesto de trabajo, y al tiempo de trabajo derivado de la disponibilidad se le aplicará lo establecido en el artículo 32 del Convenio sobre horas extraordinarias, por el tiempo trabajado fuera de la jornada habitual.

No se podrá acordar la disponibilidad definida en este artículo en los siguientes casos:

- Personal que realice trabajos nocturnos conforme al artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.
- Personal que sea menor de 18 años.
- Personal que esté contratado en cualquier modalidad de formación.
- Personal que esté contratado a jornada parcial.

No operará la disponibilidad ni se tendrá que retribuir este complemento:

- Durante los periodos de disfrute de vacaciones.
- Durante los periodos de baja.

**25.4** Cada hora disponible o localizable se compensará con la cantidad establecida en la tabla del anexo 6 del presente Convenio.

Este importe se actualizará en la misma proporción que el salario base

**25.5** El pago de este complemento se realizará en el mes siguiente a su devengo.

**25.6** En caso de que este complemento ya esté compensado mediante otra retribución específica que responda a la misma causa, esta se reducirá en la misma cantidad, sin que el total percibido sea inferior después de aplicar la compensación.

### Artículo 26. Plus nocturno.

Las horas trabajadas durante el horario comprendido entre las 22:00h y las 6:00h se retribuirán con el complemento denominado de nocturnidad, cuya cuantía se fija con un incremento del 50% 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 fórmula:

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

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

- Las contrataciones realizadas para trabajos que, por su propia naturaleza se

consideran nocturnos, tales como guardas, porteros/as, serenos/as o similares que fuesen contratados/as para desarrollar sus funciones durante la noche.

- Cuando la persona trabajadora afectada parcialmente por el horario nocturno ya tenga compensada esta dedicación horaria mediante otra retribución específica.

### Artículo 27. 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% 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 de la persona trabajadora.

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

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

**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:

- Las contrataciones realizadas por trabajos que por su propia naturaleza se consideren habitual trabajar en domingos o festivos.
- Cuando la persona trabajadora afectada ya tenga compensada esta dedicación



horaria mediante otra retribución específica.

### **Artículo 29. Anticipo y préstamo.**

**Anticipo:** Todo el personal de la empresa tendrá derecho a solicitar y recibir de ésta anticipos hasta el límite del importe meritado en el momento de la solicitud.

El plazo para la emisión de dicho anticipo no podrá ser superior a 48 horas laborables.

**Préstamo:** Todo el personal con más de dos años de antigüedad en la empresa podrá solicitar, por escrito, un préstamo sin interés, hasta el importe de tres mensualidades del salario real, o el importe que las partes acuerden. La aprobación de éste estará sujeta a la aceptación por parte de la empresa, así como los plazos de devolución.

Se recomienda que el importe a devolver mensualmente no sea superior a un 20% del salario mensual, primando, en todo caso, la voluntad y el acuerdo entre las partes en los plazos de devolución.

### **Artículo 30. Jornada de trabajo.**

Durante la vigencia del presente Convenio la jornada de trabajo queda establecida de la siguiente manera:

- Para el año **2022**: 1764 horas anuales.
- A partir de 1 de enero de **2023**: 1760 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.

### **30.1 Derecho de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión digital.**

Las personas trabajadoras tienen el derecho a, una vez concluida su jornada laboral, que se respete el tiempo de descanso y de vacaciones, así como su vida familiar y personal, hecho que comporta no atender comunicaciones telefónicas, mensajes ni correos electrónicos, valorándose las diferentes casuísticas y tratamientos diferenciados que puedan existir.

En el ámbito de la empresa y previa audiencia a la RLT, se ha de elaborar una política interna para garantizar el derecho a la desconexión digital.

Asimismo, se iniciarán actuaciones de comunicación y sensibilización, dirigidas a las plantillas, a los mandos intermedios y a la misma Dirección de la empresa, sobre las pautas de trabajo derivadas del protocolo y sobre el uso razonable de las comunicaciones y medios digitales.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la empresa y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de derechos digitales.

### **Artículo 31. Calendario laboral.**

**31.1.** El calendario laboral comprenderá la distribución anual de la jornada, los días de trabajo, las horas diarias, los días festivos, los descansos semanales y otros días inhábiles, sin superar, en ningún caso, la citada jornada laboral ordinaria en

cómputo anual señalada en el artículo anterior.

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

**a)** La empresa comunicará a la RLT, si la hubiere, o a las personas trabajadoras, una propuesta de calendario.

**b)** La RLT, en un plazo máximo de 15 días, emitirá un informe previo respecto a la propuesta de la empresa.

**c)** Valorado el informe de la RLT, la empresa fijará el calendario definitivo que deberá ser expuesto en un lugar visible en cada centro de trabajo.

**31.3.** Las empresas distribuirán los horarios concretos de trabajo con la participación, legalmente prevista de la RLT.

**31.4.** 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.

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

### **Artículo 33. Vacaciones.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

### **Artículo 35. Permisos**

**35.1.** La persona trabajadora, 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.

Tendrán derecho igualmente a este permiso las uniones estables de pareja que se constituyan de acuerdo con la ley catalana 25/2010, de 29 de julio que regula el libro segundo del Código Civil. La empresa podrá solicitar, en cualquier caso, escritura pública, libro de familia o un certificado de convivencia. En caso de que la persona trabajadora hubiere disfrutado del permiso por formalizar la unión estable de pareja, no tendrá derecho a un nuevo permiso si formaliza posteriormente un matrimonio con la misma persona.

**b)** Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

**b.bis)** Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora 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 bis) del Estatuto de los Trabajadores para estos casos.

Los días establecidos en los apartados b y b bis podrán ser disfrutados de forma discontinua dentro de los 15 días posteriores al fallecimiento y, en el resto

de supuestos, hasta la fecha del alta médica.

La persona trabajadora deberá comunicar los días escogidos para el disfrute el primer día laborable siguiente al hecho causante. En caso de situaciones excepcionales de imposibilidad de planificación de la persona trabajadora, el preaviso será de dos días laborables previos al disfrute.

**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 esta disponga en cuanto a la 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 y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

**35.2.** La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o

accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, siempre y cuando las personas trabajadoras presenten la documentación o acreditación correspondiente que justifique la razón de su ausencia.

**35.3.** Las personas trabajadoras 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 las hijas o aquellas personas 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.

**35.4.** Se reconocen los mismos derechos que el Convenio contempla para los y las 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 a la familia.

### **Artículo 39. Permiso parental.**

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental no retribuido para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta que el menor cumpla ocho

años. Este permiso podrá disfrutarse de manera continua o discontinua, con una duración máxima de ocho semanas.

El permiso parental podrá ser ejercido a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial, según lo establecido en la normativa vigente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, tanto hombres como mujeres, y no podrá ser transferido a otra persona.

La persona trabajadora tendrá que especificar la fecha de inicio y finalización del permiso, o en su caso, los periodos de disfrute, y comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de diez días. Solo en caso de fuerza mayor se podrá modificar esta antelación, teniendo en cuenta la situación personal de la persona trabajadora y las necesidades organizativas de la empresa.

En situaciones en las cuales dos o más personas trabajadoras generen el derecho al permiso parental por el mismo sujeto causante y el disfrute del permiso en el periodo solicitado pueda alterar seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, la empresa podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable. Esta decisión tendrá que ser justificada por escrito, y la empresa tendrá que ofrecer una alternativa de disfrute igualmente flexible.

#### **Artículo 40.**

##### **Permiso per cuidado del lactante.**

40.1 En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la lactancia del/de la menor hasta que este/a cumpla nueve meses, las personas trabajadoras 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, guarda con fines de 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, para disfrutar de forma ininterrumpida a continuación del alta por maternidad, o en su caso, paternidad.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al/a la otro/a progenitor/a, adoptante, guardador/a o acogedor/a. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambos/as progenitores/as, adoptantes, guardadores/as o acogedores/as ejerzan este derecho con la misma duración y régimen (ejercicio corresponsable), el periodo de disfrute podrá ampliarse hasta que el/la lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

40.2 En los supuestos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, hayan de continuar hospitalizados/as 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 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

## **Artículo 41.**

### **Reducción de jornada por cuidados.**

**41.1** Cualquier persona trabajadora que tenga a su cuidado directo un/a menor de 12 años o una persona con discapacidad, 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo/a y que no desempeñe ninguna actividad retribuida.

El/la progenitor/a, adoptante, guardador/a con fines de adopción o acogedor/a 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 aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del/de la menor a su cargo afectado/a 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/la menor cumpla los 23 años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma,

siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras. 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 fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

**41.2** 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/a menor o un/a familiar de los previstos en este artículo corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el

permiso de lactancia o la reducción de jornada.

## **Artículo 79. Trabajo a distancia.**

En materia de trabajo a distancia se estará a lo previsto en la legislación vigente que lo regule en cada momento y a lo desarrollado en el presente artículo.

**1.** Tendrá consideración de trabajo a distancia el que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

El trabajo a distancia se entiende como el trabajo que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa, y el teletrabajo es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo utilizando exclusiva o prevalentemente medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones.

**2.** Esta forma de organización del trabajo es voluntaria para las empresas y las personas trabajadoras, regulándose mediante la suscripción de un Acuerdo individual de trabajo a distancia.

Las empresas que ya tuvieran acuerdos individuales o acuerdo colectivo en materia de trabajo a distancia previo a este Convenio adecuarán el mismo a lo aquí establecido, sin perjuicio del mantenimiento de las condiciones más beneficiosas que ya viniera disfrutando la plantilla, para lo que dispondrán del plazo de tres meses desde la fecha de publicación del Convenio.

**3.** En el ámbito de cada empresa, mediante acuerdo individual o acuerdo colectivo con la representación legal de las personas trabajadoras, se podrá regular o establecer sistemas, compensaciones y

condiciones de trabajo a distancia y teletrabajo sustitutos o complementarios, siempre que no supongan una disminución de los derechos previstos en el presente Convenio colectivo.

**4.** La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 15 días.

No serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo:

- a) la negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia.
- b) el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial.
- c) las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia.

**5.** Las personas que desarrollen trabajo a distancia tienen los mismos derechos que si prestaran servicios presenciales, en el centro de trabajo de la empresa, excepto aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial, y no podrán sufrir perjuicio en ninguno de sus condiciones laborales, incluyendo retribución, estabilidad en la ocupación, tiempo de trabajo, formación y promoción profesional.

**6. Lugar de trabajo.** Las personas que se acojan a la modalidad de trabajo a distancia podrán elegir el lugar desde donde realizar la prestación, ya sea su domicilio u otro lugar.

**7.** Se procurará que las personas trabajadoras que realicen trabajo a distancia mantengan el vínculo presencial

con su centro de trabajo y con la empresa con el fin de fomentar las relaciones personales y profesionales.

**8. Dotación de medios, equipos y herramientas.**

Conforme con lo previsto en la normativa vigente, las personas trabajadoras que presten sus servicios bajo esta modalidad tendrán derecho a la dotación y al mantenimiento de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad profesional y la prestación de su servicio, entre los que se incluirá, como mínimo, todos los medios informáticos necesarios para la realización de la prestación, incluidos los gastos de conexión a la red. Se deberá disponer de un inventario de los medios, equipos, herramientas y material facilitados en el que se puedan identificar el estado y la vida útil aproximada de estos.

Las empresas podrán optar por entregar los medios, equipos y herramientas necesarios, o compensarlos económicamente en los términos acordados con la representación legal de las personas trabajadoras o con las personas afectadas en acuerdo individual. En el caso de finalización de la relación laboral o de la prestación a distancia, la persona trabajadora deberá reintegrar a la empresa todos los medios materiales que hayan sido puestos a su disposición.

Las personas trabajadoras deberán cumplir las condiciones e instrucciones de uso y conservación establecidas por la empresa sobre estos medios, equipos y herramientas.

**9. Compensación de gastos**

La empresa abonará a la persona trabajadora que trabaje a distancia y/o teletrabaje la cantidad de **1,50 euros brutos por día efectivo de trabajo** a distancia o teletrabajo. Esta cantidad

tendrá por objeto compensar, de manera integral y a tanto alzado, a la persona trabajadora por aquellos gastos añadidos que se deriven del trabajo a distancia/teletrabajo.

La cantidad de **1,50 euros se pacta para el año 2023** y entrará en vigor a partir de la publicación del Convenio. Y para el año 2024 se actualizará en la misma proporción que el salario base.

Esta cantidad se actualizará cada año en la misma proporción que el salario base.

**10. Facultades de control empresarial:** la empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales.

**11. Protección de datos y seguridad en la información:** las personas trabajadoras, en el desarrollo del trabajo a distancia, deberán cumplir las instrucciones que haya establecido la empresa en el marco de la legislación sobre protección de datos, previa participación de la representación legal de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras deberán cumplir las instrucciones sobre seguridad de la información específicamente fijadas por la empresa, previa información a su representación legal, en el ámbito del trabajo a distancia.

**12.** El mantenimiento adecuado de todos los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad, así como su sustitución o reposición en caso de desgaste u obsolescencia, será responsabilidad de la empresa siguiendo los plazos y procedimientos establecidos por ésta en cada momento.

La custodia de estos equipos, medios y herramientas será responsabilidad de la

persona trabajadora hasta su término o extinción de la relación laboral, haciendo un uso adecuado y responsable de los mismos. Cualquier desperfecto derivado de un mal uso de los equipos, medios y herramientas será responsabilidad de la persona trabajadora.

### **13. Derechos de participación e información**

Las personas trabajadoras que realicen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras del centro de trabajo al que estén adscritas y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de las personas trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, la persona trabajadora que trabaje a distancia deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle la parte de la jornada de trabajo presencial.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla que preste servicios mediante trabajo a distancia en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla.

Las empresas deberán suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia.

Las empresas, deberán entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de los acuerdos de trabajo a distancia y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos



datos que pudieran afectar a la intimidad personal de la persona trabajadora, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo y en la normativa de protección de datos vigente en cada momento.

Esta copia se entregará por la empresa, en un plazo no superior a diez días desde su formalización, a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

Posteriormente, dicha copia se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista Representación Legal de las Personas Trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.

#### **14. Conciliación de la vida laboral y familiar.**

Las personas que realizan trabajo a distancia tienen los mismos derechos que las personas trabajadoras presenciales en materia de conciliación y corresponsabilidad, incluyendo el derecho de adaptación a la jornada establecido en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **15. Seguridad y salud laboral**

Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán recoger los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, en especial los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. Esta evaluación deberá

utilizar una metodología lo menos invasiva posible.

El proceso de recogida de información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia, a la que se refiere el artículo 16.2 de la Ley 10/2021, será flexible y los medios para recabar la información podrán ser múltiples, incluidos los datos recabados por la propia persona trabajadora, por medio de un cuestionario o cualquier otra herramienta definida por la empresa, bajo las instrucciones del servicio de prevención.

La persona trabajadora indicará mediante una Declaración Responsable, entre otros, la zona concreta habilitada en la que tendrá lugar la prestación del servicio, así como la idoneidad del lugar de trabajo elegido.

Sí el acuerdo colectivo o individual lo establece, se podrán añadir imágenes del puesto de trabajo que puedan ayudar a los Servicios de Prevención en el proceso de evaluación.

De forma excepcional, y cuando los Servicios de Prevención así lo consideren oportuno en base a la información y datos proporcionados por la persona trabajadora, con objeto de finalizar el proceso o como evaluación periódica, podrán solicitar una visita presencial al lugar de trabajo o mediante medios telemáticos (videollamada, grabación, etc.), debiendo emitirse informe escrito que justifique dicho extremo, que hará llegar a la persona trabajadora y, a las Delegadas y Delegados de Prevención.

La referida visita requerirá, en cualquier caso, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física.

De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por

parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se deriven de la información recabada de la persona trabajadora, según las instrucciones del Servicio de Prevención. La imposibilidad de recabar los datos para la realización de la evaluación podrá motivar la revocación por parte de la empresa del Acuerdo individual de trabajo a distancia.

La responsabilidad sobre la decisión de la adecuación o no del puesto de trabajo

elegido por la persona trabajadora será de la empresa, para lo que contará con la evaluación del puesto realizada por el Servicio de Prevención. La persona trabajadora será responsable de la veracidad de la información que facilite al Servicio de Prevención.

### **Disposición adicional primera**

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

### **Disposición adicional segunda**

Se elimina el nivel 3 del grupo profesional 7. Las personas encuadradas en el mismo pasarán al nivel 2 grupo 7 a todos los efectos.

### **Disposición final**

El presente Convenio colectivo deroga en su integridad al anterior.

**Visita la nostra pàgina web**

**[www.fesmcutg.cat](http://www.fesmcutg.cat)**



**UGT** **FeSMC**  
**.cat**

## ANEXO 1

Convenio colectivo de Oficinas y Despachos de Catalunya

### Tablas salariales año 2022

Grupo profesional	Salario Anual	Salario Mensual (14 pagas)	Salario Mensual (16,5 pagas)
GRUPO 1	27.877,87€	1.991,28€	1.689,57€
GRUPO 2	23.462,84€	1.675,92€	1.421,99€
GRUPO 3 Nivel 1	22.705,97€	1.621,85€	1.376,12€
GRUPO 3 Nivel 2	21.822,96€	1.558,78€	1.322,60€
GRUPO 4 Nivel 1	20.687,67€	1.477,69€	1.253,80€
GRUPO 4 Nivel 2	20.435,37€	1.459,67€	1.238,51€
GRUPO 5 Nivel 1	20.183,10€	1.441,65€	1.223,22€
GRUPO 5 Nivel 2	19.930,80€	1.423,63€	1.207,93€
GRUPO 5 Nivel 3	19.071,09€	1.362,22€	1.155,82€
GRUPO 6 Nivel 1	18.543,21€	1.324,51€	1.123,83€
GRUPO 6 Nivel 2	16.651,05€	1.189,36€	1.009,15€
GRUPO 6 Nivel 3	15.384,01€	1.098,86€	932,36€
GRUPO 7 Nivel 1	15.137,33€	1.081,24€	917,41€
GRUPO 7 Nivel 2	14.002,03€	1.000,14€	848,61€

## ANEXO 2

### Dietas 2022

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

Dieta completa	62,43 €
Media dieta	26,49 €
Comida	10,73 €
Kilometraje	0,34 €

### ANEXO 3

Convenio colectivo de Oficinas y Despachos de Catalunya

#### Tablas salariales año 2023

Grupo profesional	Salario Anual	Salario Mensual (14 pagas)	Salario Mensual (16,5 pagas)
GRUPO 1	28.992,99€	2.070,93€	1.757,15€
GRUPO 2	24.401,35€	1.742,95€	1.478,87€
GRUPO 3 Nivel 1	23.614,21€	1.686,73€	1.431,16€
GRUPO 3 Nivel 2	22.695,88€	1.621,13€	1.375,51€
GRUPO 4 Nivel 1	21.515,18€	1.536,80€	1.303,95€
GRUPO 4 Nivel 2	21.252,79€	1.518,06€	1.288,05€
GRUPO 5 Nivel 1	20.990,42€	1.499,32€	1.272,15€
GRUPO 5 Nivel 2	20.728,03€	1.480,57€	1.256,24€
GRUPO 5 Nivel 3	19.833,93€	1.416,71€	1.202,06€
GRUPO 6 Nivel 1	19.284,94€	1.377,50€	1.168,78€
GRUPO 6 Nivel 2	17.317,09€	1.236,93€	1.049,52€
GRUPO 6 Nivel 3	15.999,37€	1.142,81€	969,66€
GRUPO 7 Nivel 1	15.742,82€	1.124,49€	954,11€
GRUPO 7 Nivel 2 (*)	14.562,11€	1.040,15€	882,55€

(\*)El conjunto de la retribución del Grupo 7 nivel 2, en cómputo anual, no podrá ser inferior al importe del salario mínimo interprofesional previsto en el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, que establece el salario mínimo interprofesional para el año 2023, de 15.120 euros anuales. En caso de que la retribución en cómputo global percibida fuera inferior a este importe, se establecerá un complemento denominado "Complemento CAS" de importe igual a la diferencia entre la percibida, en conjunto y en cómputo anual, y la distribución mensual que le corresponda.

### ANEXO 4

#### Dietas 2023

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

Dieta completa	64,93 €
Media dieta	27,55 €
Comida	11,16 €
Kilometraje	0,35 €

## ANEXO 5

### Plus idiomas

Grupo profesional	Plus mensual idiomas 2022	Plus mensual idiomas 2023
GRUPO 1	116,16€	120,80€
GRUPO 2	97,76€	101,67€
GRUPO 3 Nivel 1	94,61€	98,39€
GRUPO 3 Nivel 2	90,93€	94,57€
GRUPO 4 Nivel 1	86,20€	89,65€
GRUPO 4 Nivel 2	85,14€	88,55€
GRUPO 5 Nivel 1	84,10€	87,46€
GRUPO 5 Nivel 2	83,04€	86,37€
GRUPO 5 Nivel 3	79,47€	82,65€
GRUPO 6 Nivel 1	77,27€	80,36€
GRUPO 6 Nivel 2	69,38€	72,16€
GRUPO 6 Nivel 3	64,10€	66,66€
GRUPO 7 Nivel 1	63,07€	65,59€
GRUPO 7 Nivel 2	58,34€	60,67€

## Anexo 6 Plus disponibilidad

Grupo profesional	2022		2023	
	Hora disponible	Hora nocturna disponible / Hora disponible 25 de diciembre y 1 de enero	Hora disponible	Hora nocturna disponible / Hora disponible 25 de diciembre y 1 de enero
GRUPO 1	2,36€	3,54 €	2,45 €	3,69 €
GRUPO 2	1,99 €	2,99 €	2,07 €	3,10 €
GRUPO 3 Nivel 1	1,92 €	2,88 €	2,00 €	3,00 €
GRUPO 3 Nivel 2	1,84 €	2,77 €	1,92 €	2,88 €
GRUPO 4 Nivel 1	1,76 €	2,62 €	1,83 €	2,72 €
GRUPO 4 Nivel 2	1,73 €	2,59 €	1,80 €	2,70 €
GRUPO 5 Nivel 1	1,71 €	2,56 €	1,78 €	2,66 €
GRUPO 5 Nivel 2	1,70 €	2,53 €	1,76 €	2,63 €
GRUPO 5 Nivel 3	1,61 €	2,41 €	1,68 €	2,51 €
GRUPO 6 Nivel 1	1,57 €	2,35 €	1,63 €	2,44 €
GRUPO 6 Nivel 2	1,41 €	2,11 €	1,47 €	2,20 €
GRUPO 6 Nivel 3	1,30 €	1,95 €	1,35 €	2,02 €
GRUPO 7 Nivel 1	1,29 €	1,92 €	1,34 €	2,00 €
GRUPO 7 Nivel 2	1,19 €	1,78 €	1,23 €	1,85 €

**ANEXO 7  
TABLA DE EQUIVALÉNCIAS**

<b>Categorías</b>	<b>Grupo profesional</b>
Titulado/ada de grado superior	GRUPO 1
Titulado/ada de grado medio Jefe/a Superior (oficiales mayores)	GRUPO 2
Jefe/a de primera, jefes/as de equipo informático, analistas, programadores/as de ordenadores, jefes/as de delineación	GRUPO 3 Nivel 1
Jefe/a de segunda, programadores/as de máquinas auxiliares, administradores/as test, coordinador/a tratamiento de cuestionario, jefes/as de exportación, delineantes proyectistas, intérpretes jurados;	GRUPO 3 Nivel 2
Encargados/as	GRUPO 4 Nivel 1
Oficial de primera, controladores/as, operadores/as, delineantes, jefes/as de máquinas básicas, tabuladores; secretarios/as de dirección; taquimecanógrafos/as; gestores/as de recobros	GRUPO 4 Nivel 2
Perforistas, verificadores/as, clasificadores/as, oficial de primera, conductor/a	GRUPO 5 Nivel 1
Oficial de segunda, coordinador/a de estudios, jefe/a de encuestas, inspectores/as entrevistas	GRUPO 5 Nivel 2
Oficial de segunda de oficios varios; mecánicos/as; carpinteros/as; electricistas; lector/a de contadores <sup>1</sup> ,	GRUPO 5 Nivel 3
Dibujantes, operadores máquinas básicas, entrevistadores/as, encuestadores/as, bedeles/as mayores	GRUPO 6 Nivel 1
Ayudantes operadores/as, reproductores/as de planos, operadores/as multicopistas y fotocopiadores/as	GRUPO 6 Nivel 2
Auxiliar	GRUPO 6 Nivel 3
Bedeles/as, mozos/as, peones/as	GRUPO 7 Nivel 1
Auxiliar de primer empleo <sup>2</sup> , ordenanzas, vigilantes, personal de limpieza <sup>3</sup>	GRUPO 7 Nivel 2

<sup>1</sup> Cuando el lector/a de contadores, además de las funciones propias de lectura de consumos de los contadores de suministro (agua, gas y electricidad, etc.), realice funciones de verificación e inspección, tales como las de precintaje/desprecintaje de los módulos, paneles, armarios de protección eléctrica, así como en los mismos equipos de medida; ubicaciones, notificaciones o posibles partes de incidencias en los equipos de lectura (roturas, fraudes, manipulación de contadores, avería de los contadores.), quedarán asimilados al grupo 5, nivel 1.

<sup>2</sup>La persona contratada como auxiliar de primera ocupación podrá permanecer en el grupo y nivel indicado en el presente Convenio colectivo por un periodo máximo de 18 meses; transcurrido este plazo se le deberá reconocer el grupo y nivel correspondiente a sus funciones.

<sup>3</sup> Se elimina el nivel 3 del grupo profesional 7. Las personas encuadradas en el mismo pasarán al nivel 2 grupo 7 a todos los efectos.



**UGT** FeSMC  
**.cat**

**Federació de Serveis, Mobilitat i Consum  
UGT de Catalunya**

**Sector de Oficinas y Despachos**

Rambla del Raval, 29-35, 3<sup>a</sup> i 4<sup>a</sup> planta  
08001 Barcelona  
Tel. **93 304 68 06 / 03**

**[fesmcutg@catalunya.ugt.org](mailto:fesmcutg@catalunya.ugt.org)**

**[www.fesmcutg.cat](http://www.fesmcutg.cat)**