



**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR
DE OFICINAS Y DESPACHOS
DE CATALUNYA
2017-2018**



Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Catalunya 2017-2018

Este Convenio colectivo se pacta entre las organizaciones empresariales Fomento del Trabajo Nacional y PIMEC, de una parte, y los sindicatos FeSMC-UGT (Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT) y Servicios CCOO (Federación de Servicios de CCOO de Cataluña), de otra.

El presente Convenio colectivo es de aplicación a todas aquellas actividades de oficinas y despachos, y servicios de tipo administrativo en general. Es de aplicación en todo el territorio de Catalunya.

La duración de este Convenio colectivo es de 2 años, iniciándose su vigencia el 1 de enero de 2017 y finalizando el 31 de diciembre de 2018, salvo aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes períodos de vigencia.

El presente Convenio colectivo deroga el anterior en su integridad.

ÍNDICE

Artículo 21. Incrementos salariales	3
Artículo 22. Gratificaciones Extraordinárias	3
Artículo 23. Dietas	4
Artículo 24. Plus idiomas	4
Artículo 25. Plus disponibilidad	5
Artículo 26. Plus nocturno	5
Artículo 27. Plus festivo	6
Artículo 29. Anticipo y préstamo	6
Artículo 30. Jornada de trabajo	6
Artículo 31. Calendario laboral	7
Artículo 33. Vacaciones	7
Artículo 35. Permisos	7
Artículo 39. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad	8
Artículo 40. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad	8
Artículo 41. Permiso por lactancia	8
ANEXO 1. Tablas salariales 2017	9
ANEXO 2. Dietas 2017	9
ANEXO 3. Taules salariales 2018	10
ANEXO 4. Dietas 2018	10
ANEXO 5. Plus Idiomas	11
ANEXO 6. Plus Disponibilidad	12
ANEXO 7. Tabla de equivalencias	13



Artículo 21. Incrementos salariales.

21.1. Año 2017

Para los GRUPOos 1, 2, 3, 4, GRUPOo 5 nivel 1 y 2, GRUPOo 6 nivel 1 y 2 y GRUPOo 7 nivel 1 y 2 se aplicará un incremento del 1,50% sobre las tablas salariales 2016 y con efectos de 1 de enero de 2017 de conformidad con la tabla anexo 1, resultando las tablas para el 2017.

Para los GRUPOos 5 nivel 3, GRUPOo 6 nivel 3 y GRUPOo 7 nivel 3 se aplicará un incremento del 1,90% sobre las tablas salariales 2016 y con efectos de 1 de enero de 2017 de conformidad con la tabla anexo 1, resultando las tablas para el 2017.

El incremento anteriormente acordado tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2017.

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

21.2. Año 2018

Para los GRUPOos 1, 2, 3, 4, GRUPOo 5 nivel 1 y 2, GRUPOo 6 nivel 1 y 2 y GRUPOo 7 nivel 1 y 2 se aplicará un incremento del 1,50% sobre las tablas salariales 2017 y con efectos de 1 de enero de 2018 de conformidad con la tabla anexo 3, resultando las tablas para el 2018.

Para los GRUPOos 5 nivel 3, GRUPOo 6 nivel 3 y GRUPOo 7 nivel 3 se aplicará un incremento del 1,90% sobre las tablas salariales 2017 y con efectos de 1 de enero de 2018 de conformidad con la tabla

Anexo 3, resultando las tablas para el 2018.

Cláusula de actualización salarial de las tablas 2017 i 2018.

Se faculta a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo para aplicar, con la oportuna modificación y actualización de las Tablas, el acuerdo que, en su caso, se alcance sobre revisión salarial en el marco del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva negociado, de una parte, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y de otra por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT).

En el supuesto, que para el año 2018 no se estableciera revisión alguna, se aplicará la existente para el año 2017.

Artículo 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.

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 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 2 y 4 del presente Convenio colectivo.

Artículo 24. Plus idiomas.

24.1 Aquellos trabajadores a los que en el desarrollo de su actividad se les 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 el trabajador tendrá que acreditar sus conocimientos mediante la presentación de documento expedido por centro homologado, o, si lo solicita la empresa, mediante la realización de las pruebas teórico-prácticas que establezca la misma que permitan acreditar el nivel idiomático requerido.

24.3 En los supuestos en los que el trabajador esté contratado 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 período 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 el trabajador, 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 el trabajador/a 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 El trabajador/a que tiene que estar disponible asume que en el caso de ser requerido se tendrá que incorporar a su puesto de trabajo, y al tiempo de trabajo derivado de la disponibilidad se aplicará lo establecido en el artículo 32 del Convenio sobre horas extraordinarias, por el tiempo trabajado fuera de la jornada habitual.

- No podrán acordar la disponibilidad definida en este artículo en los siguientes casos:

- Personal que realice trabajos nocturnos conforme al artículo 36 ET.
- 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, ésta 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 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 fórmula:

Plus nocturno = (salario bruto anual / jornada anual) × 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.

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 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 fórmula:

Plus festivo = (salario bruto anual / jornada anual) × 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.

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.

Préstamo: Todo el personal con más de 2 años de antigüedad en la empresa podrá solicitar, por escrito, un préstamo sin interés, hasta el importe de 3 mensualidades del salario real, o el importe que las partes acuerden. La aprobación del mismo, estará sujeta a la aceptación por parte de la empresa, así como los plazos de devolución..

Artículo 30. 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.

Artículo 31. Calendario laboral.

31.1. 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.

31.2. 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 a 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.

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

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 de someten expresamente al Tribunal Laboral de Cataluña, para el previo y preceptivo trámite de conciliación.

Artículo 33. Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de 23 días laborales de vacaciones anuales retribuidas.

Artículo 35. Permisos.

35.1. 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 período 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.

35.2. 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.

35.3. 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.

Artículo 39. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad.

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 período 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 período 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 período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto *(Ver más en texto del Convenio.)

Artículo 40. 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 4 semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto, adopción, guarda con fines de 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 y 5 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 *(Ver más en texto del Convenio.)

Artículo 41. Permiso por lactancia.

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.



ANEXO 1
CONVENIO COLECTIVO DE OFICINES Y DESPACHOS DE CATALUNYA
TABLAS SALARIALES AÑO 2017

GRUPO profesional	Salario Anual	Salario Mensual (14 pagas)	Salario Mensual (16,5 pagas)
GRUPO 1	24.935,16 €	1.781,08 €	1.511,22 €
GRUPO 2	20.986,16 €	1.499,01 €	1.271,89 €
GRUPO 3 Nivel 1	20.309,19 €	1.450,66 €	1.230,86 €
GRUPO 3 Nivel 2	19.519,39 €	1.394,24 €	1.182,99 €
GRUPO 4 Nivel 1	18.503,93 €	1.321,71 €	1.121,45 €
GRUPO 4 Nivel 2	18.278,27 €	1.305,59 €	1.107,77 €
GRUPO 5 Nivel 1	18.052,62 €	1.289,47 €	1.094,10 €
GRUPO 5 Nivel 2	17.826,96 €	1.273,35 €	1.080,42 €
GRUPO 5 Nivel 3	16.991,03 €	1.213,65 €	1.029,76 €
GRUPO 6 Nivel 1	16.585,84 €	1.184,70 €	1.005,20 €
GRUPO 6 Nivel 2	14.893,41 €	1.063,81 €	902,63 €
GRUPO 6 Nivel 3	13.706,10 €	979,01 €	830,67 €
GRUPO 7 Nivel 1	13.539,47 €	967,11 €	820,57 €
GRUPO 7 Nivel 2	12.524,01 €	894,57 €	759,03 €
GRUPO 7 Nivel 3	12.007,00 €	857,64 €	727,70 €

ANEXO 2

Dietas 2017

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

Dieta completa: 55,84 €

Media dieta: 23,69 €

Comida: 9,60 €

Kilometraje: 0,30 €



ANEXO 3

CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS Y DESPACHOS DE CATALUNYA

TABLAS SALARIALES AÑO 2018

GRUPO Profesional	Salario Anual	Salario Mensual (14 pagas)	Salario Mensual (16,5 pagas)
GRUPO 1	25.309,19 €	1.807,80 €	1.533,89 €
GRUPO 2	21.300,96 €	1.521,50 €	1.290,97 €
GRUPO 3 Nivel 1	20.613,83 €	1.472,42 €	1.249,32 €
GRUPO 3 Nivel 2	19.812,18 €	1.415,16 €	1.200,74 €
GRUPO 4 Nivel 1	18.781,49 €	1.341,54 €	1.138,27 €
GRUPO 4 Nivel 2	18.552,44 €	1.325,17 €	1.124,39 €
GRUPO 5 Nivel 1	18.323,41 €	1.308,82 €	1.110,51 €
GRUPO 5 Nivel 2	18.094,36 €	1.292,45 €	1.096,63 €
GRUPO 5 Nivel 3	17.313,86 €	1.236,70 €	1.049,32 €
GRUPO 6 Nivel 1	16.834,62 €	1.202,47 €	1.020,28 €
GRUPO 6 Nivel 2	15.116,81 €	1.079,77 €	916,17 €
GRUPO 6 Nivel 3	13.966,51 €	997,61 €	846,46 €
GRUPO 7 Nivel 1	13.742,57 €	981,61 €	832,88 €
GRUPO 7 Nivel 2	12.711,87 €	907,99 €	770,42 €
GRUPO 7 Nivel 3	12.235,13 €	873,94 €	741,52 €

ANEXO 4

Dietes 2018

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

Dieta completa: 56,68 €

Media dieta: 24,05 €

Comida: 9,74 €

Kilometraje: 0,30 €



ANEXO 5

PLUS IDIOMAS

GRUPO profesional	Plus mensual idiomas 2017	Plus mensual idiomas 2018
GRUPO 1	103,90	105,45
GRUPO 2	87,44	88,75
GRUPO 3 Nivel 1	84,62	85,89
GRUPO 3 Nivel 2	81,33	82,55
GRUPO 4 Nivel 1	77,10	78,26
GRUPO 4 Nivel 2	76,16	77,30
GRUPO 5 Nivel 1	75,22	76,35
GRUPO 5 Nivel 2	74,28	75,39
GRUPO 5 Nivel 3	70,80	72,15
GRUPO 6 Nivel 1	69,11	70,15
GRUPO 6 Nivel 2	62,06	62,99
GRUPO 6 Nivel 3	57,10	58,19
GRUPO 7 Nivel 1	56,41	57,26
GRUPO 7 Nivel 2	52,18	52,96
GRUPO 7 Nivel 3	50,03	50,98

ANEXO 6

PLUS DISPONIBILIDAD

GRUPO profesional	2017		2018	
	Hora disponible	Hora nocturna disponible / Hora disponible 25 de diciembre i 1 de enero	Hora disponible	Hora nocturna disponible / Hora disponible 25 de diciembre i 1 de enero
GRUPO 1	2,11	3,17	2,14	3,22
GRUPO 2	1,78	2,67	1,81	2,71
GRUPO 3 Nivel 1	1,72	2,58	1,75	2,62
GRUPO 3 Nivel 2	1,65	2,48	1,67	2,52
GRUPO 4 Nivel 1	1,57	2,34	1,59	2,38
GRUPO 4 Nivel 2	1,55	2,32	1,57	2,35
GRUPO 5 Nivel 1	1,53	2,29	1,55	2,32
GRUPO 5 Nivel 2	1,51	2,26	1,53	2,29
GRUPO 5 Nivel 3	1,43	2,15	1,45	2,18
GRUPO 6 Nivel 1	1,40	2,10	1,42	2,13
GRUPO 6 Nivel 2	1,26	1,89	1,28	1,92
GRUPO 6 Nivel 3	1,16	1,74	1,18	1,77
GRUPO 7 Nivel 1	1,15	1,72	1,17	1,75
GRUPO 7 Nivel 2	1,06	1,59	1,08	1,61
GRUPO 7 Nivel 3	1,01	1,52	1,03	1,54

ANEXO 7

TABLA DE EQUIVALÉNCIAS

Categorías	GRUPO profesional
Titulado de grado superior	GRUPO 1
Titulado de grado medio Jefe Superior (oficiales mayores)	GRUPO 2
Jefe de primera, Jefes de equipos informáticos, Analistas, Programadores de ordenadores, Jefes de delineación	GRUPO 3 Nivel 1
Jefe de segunda, Programadores de maquinas auxiliares, Administradores test, Coordinador tratamiento de cuestionario, Jefes de exportación, Delineantes proyectistas, Intérpretes jurados	GRUPO 3 Nivel 2
Encargados	GRUPO 4 Nivel 1
Oficial de primera, Controladores, Operadores, Delineantes, Jefes de máquinas básicas, Tabuladores; Secretarios/as de dirección; Taquimecanógrafos/as; Gestores/as de recobros	GRUPO 4 Nivel 2
Perforistas, Verificadores, Clasificadoras, Oficial de primera, Conductor	GRUPO 5 Nivel 1
Oficial de segunda, Coordinador de estudios, Jefe de encuestas, Inspectores entrevistas	GRUPO 5 Nivel 2
Oficial de segunda de oficios varios; Mecánicos; Carpinteros; Electricistas; Lector de contadores ¹ ,	GRUPO 5 Nivel 3
Dibujantes, Operadores máquinas básicas, Entrevistadores, Encuestadores, Bedeles mayores	GRUPO 6 Nivel 1
Ayudantes operadores, Reproductoras de planos, Operadores multicopistas y fotocopiadoras	GRUPO 6 Nivel 2
Auxiliar	GRUPO 6 Nivel 3
Bedeles, Mozos, Peones	GRUPO 7 Nivel 1
Auxiliar de primer empleo, Ordenanzas, Vigilantes	GRUPO 7 Nivel 2
Limpiadores/as	GRUPO 7 Nivel 3

¹Cuando 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.



Visita nuestra página web

www.fesmcutg.cat

Convenios – Legislación – Noticias – Enlaces



Federació de Serveis, Mobilitat i Consum – FeSMC-UGT
Rambla del Raval, 29-35, 3a i 4a Planta
08001 Barcelona
Tel. 93 304 68 06/03
Fax 93 304 68 34
fesmc@catalunya.ugt.org

Assessoria laboral de la FeSMC-UGT
Rambla del Raval, 29-35, 4a Planta
08001 Barcelona
Tel. 93 304 68 06/03
Fax 93 304 68 34
asesores.fesmc@catalunya.ugt.org





Federació de Serveis, Mobilitat i Consum – UGT de Catalunya
Rambla del Raval, 29-35, 4a planta
08001 Barcelona
Tel. 93 304 68 06/03
Fax 304 68 34
www.fesmcutg.cat

AFILIACIÓN

Datos personales

Nombre completo

Domicilio particular

Población C.P.

Teléfono fijo..... Teléfono móvil.....

Datos laborales

Empresa donde trabaja

Dirección

Población C.P.

Teléfono

Cuota sindical

Domiciliación bancaria

Número de cuenta.....
(IBAN)

Banco o caja de ahorros

A Fecha

Firma de conformidad

Los datos de carácter personal se incorporarán a un fichero responsabilidad de Unión General de Trabajadores de Catalunya (UGT de Catalunya), inscrito a la Agencia Española de Protección de datos, con el fin de gestionar la acción sindical y enviarte información sobre los servicios y actividades que realiza la UGT de Cataluña. Tus datos serán proporcionados a organizaciones directamente relacionadas con la UGT de Catalunya. También a la Caja de Resistencia de la UGT de Catalunya, si has optado por esta. Podrás ejercer tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiéndote a la Central de Datos de UGT de Catalunya, a su domicilio de Rambla del Arrabal, 29-35, 08001 Barcelona. En tu solicitud tendrás que indicar qué derecho deseas ejercitar, tu domicilio a efectos de notificación, fecha y firma, y adjuntar una copia de tu DNI.

En caso de que te des de baja como afiliado, autorizas recibir información sobre los servicios y actividades que realiza la UGT de Cataluña.
 Sí NO

Fecha Firma de conformidad.....

Fotocopiar esta ficha y remitir a la dirección arriba indicada.

o

Escanear esta ficha y remitir por correo electrónico a: fesmc@catalunya.ugt.org



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

Sector de Oficinas y Despachos

Rambla del Raval, 29-35, 3^a i 4^a planta
08001 Barcelona
Tel. **93 304 68 06/03**
Fax 93 304 68 34

fesmc@catalunya.ugt.org

www.fesmcutg.cat