

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**10477** *Resolución de 21 de junio de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo de Agfa Gevaert, SAU.*

Visto el texto del XXIV Convenio colectivo de la empresa Agfa Gevaert, SAU (Código de Convenio número 9000182), que fue suscrito con fecha 12 de abril de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de junio de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

#### **EMPRESA AGFA GEVAERT S.A.U. XXIV CONVENIO COLECTIVO 2010-2011**

##### CAPÍTULO PRIMERO

##### **Disposiciones generales**

##### *Sección primera*

##### **Artículo 1. *Ámbito territorial.***

El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa Agfa-Gevaert, S.A.U. tiene establecidos en todo el territorio estatal en el momento de su entrada en vigor, así como los que pueda crear con posterioridad a la fecha del presente acuerdo.

##### **Artículo 2. *Ámbito personal.***

Se regirá por las normas y pactos del presente convenio todo el personal de la empresa Agfa-Gevaert, S.A.U. que ostente la condición de trabajador/a por cuenta ajena, de conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as, artículo primero punto uno, con la excepción del personal directivo y/o asimilado a este que, de forma expresa y escrita, ha solicitado su exclusión.

En el supuesto de que alguna de las personas excluidas desee su inclusión en futuros convenios colectivos, deberá de hacerlo por escrito a la dirección de la empresa con la antelación de, al menos, un mes a la fecha del término de la vigencia del convenio que, temporalmente, esté vigente.

##### **Artículo 3. *Ámbito temporal.***

El presente convenio tendrá una duración de dos años comprendidos entre los días 1 de enero de 2010 y 31 de diciembre de 2011 ambos inclusive.

Por consiguiente, y con independencia de su entrada en vigor, sus efectos se retrotraen al día 1 de enero del 2010, salvo expresión concreta de efectividades y cantidades correspondientes.

Esta retroacción no surtirá efectos para las personas que hayan causado baja en la empresa con anterioridad a la fecha de la firma del convenio.

#### Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

El presente convenio, en relación directa con el contenido de los distintos aspectos de su articulado, se prorrogará al término de su vigencia, de año en año, tácita reconducción, si no mediare denuncia expresa del mismo por cualquiera de ambas partes con una antelación mínima de, al menos, un mes respecto al término de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

La parte denunciante deberá comunicarlo a la otra por escrito, acusando recibo de la misma en un plazo no superior a quince días naturales, contados a partir del inmediato siguiente de su entrega. De esta comunicación, la parte denunciante remitirá copia a la dirección general de trabajo.

#### *Sección segunda*

#### Artículo 5. *Compensación y absorción.*

Los salarios y demás condiciones sociales o retributivas pactadas en el presente convenio, serán absorbidos y compensados cuando las mejoras que pudieran resultar en el futuro por disposiciones legales, acuerdos administrativos, actos judiciales, o cualquiera otra causa., en cómputo anual y en su conjunto, sean más favorables para los trabajadores/as.

#### Artículo 6. *Eficacia real de las mejoras convenidas.*

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las partes negociadoras del mismo convienen expresamente que el mayor salario que se refleja en la columna de salarios del anexo 1, en relación con el importe de los salarios que para cada categoría se señalaba en el anterior convenio, no tendrá el carácter de absorbible ni compensable con las retribuciones que perciban los trabajadores/as afectados por el mismo en el momento de su firma, cualquiera que fuera la naturaleza o forma que revistieren esas percepciones.

#### Artículo 7. *Garantías individuales.*

Se respetarán a título individual «ad personam», las condiciones y situaciones personales que, en su conjunto sean, desde el punto de vista de la percepción u otros, más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente a título individual.

Por la Comisión Paritaria Mixta se procederá, en su caso, al establecimiento de lo previsto en el artículo anterior y a la interpretación de éste.

#### Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad laboral, administrativa o judicial, haciendo uso de sus facultades, entendiera que se conculca la legislación vigente, el presente convenio quedará sin eficacia, debiéndose proceder a la reconsideración de su contenido, salvo que sea fácilmente subsanable en el ámbito de la Comisión Paritaria Mixta.

## *Sección tercera*

### Artículo 9. *Interpretación y vigilancia.*

Se establece la Comisión Paritaria Mixta del presente convenio con las atribuciones y fines establecidos en la vigente legislación o posterior que pudiera establecerse en materia de negociación colectiva.

- a) Composición: será de cuatro miembros, dos por cada una de las partes negociadoras.
- b) Domicilio: será el propio social de la empresa en la ciudad de Barcelona, calle Nápoles, 249.
- c) Reuniones: serán obligatorias a petición de la totalidad de los miembros de una de las partes.

En estas actuará como secretario, en principio, uno de los cuatro miembros elegido de común acuerdo y, en su defecto, un tercero con el beneplácito de ambas partes.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### **Organización del trabajo**

#### *Sección primera*

### Artículo 10. *Organización de la empresa.*

Corresponde a la dirección de la empresa, dentro del ámbito que la legislación vigente pueda contemplar respecto de los aspectos concretos, y con la observancia de las competencias reconocidas legalmente a los representantes de los trabajadores/as:

1. La organización del trabajo en todos los centros de la misma.
2. El establecimiento de jerarquías de trabajo y su distribución en los centros ya existentes o de nueva creación.
3. La determinación de la política financiera, comercial, administrativa y técnica.
4. La clasificación y funciones del personal.
5. La facultad de destinar al personal a los distintos servicios, secciones, etc. de la empresa.
6. La composición de la plantilla.
7. La admisión, promoción y dirección, en general, del personal.
8. El régimen de disciplina en el trabajo.
9. Las instrucciones sobre asignación y uso de máquinas, herramientas, bienes e instrumentos de trabajo, material, su conservación y mantenimiento.
10. En general, dictar toda norma de carácter técnico, comercial, administrativo, financiero y de cualquiera de las actividades que desarrolla la empresa.

#### *Sección segunda*

### Artículo 11. *Ingresos del personal.*

Sin perjuicio de lo que se establece en los artículos siguientes, para la cobertura de puestos de trabajo por personal ajeno a la empresa se considerarán todas cuantas circunstancias puedan determinar la mayor y más justa contratación: programas de empleo, etc.

### Artículo 12. *Vacantes.*

Si en la plantilla de personal de alguno de los centros de trabajo de la empresa se produce alguna vacante, ésta será cubierta, preferentemente, con personal de la propia

empresa, siempre y cuando reúna los conocimientos y características precisas a juicio de la dirección de la empresa.

Igual preferencia se establece para la cobertura de nuevas plazas.

Si la cobertura de vacante implica cambio de categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia de salario que se refleja en la columna del anexo I, sin que esta diferencia pueda absorber ni compensar ninguna otra retribución que perciban los trabajadores/as afectados. Igual beneficio se contemplará en el supuesto de promoción sin cobertura de vacantes para el personal de la empresa.

#### Artículo 13. *Procedimiento.*

La dirección de la empresa publicará en intranet y en los tablones de anuncios de los centros de trabajo el puesto de trabajo a cubrir, excepción hecha de aquellos que impliquen jefaturas, con especificación de las características y conocimientos que se requieren, y señalando un plazo de 10 días naturales para la admisión de solicitudes. De este aviso se entregará copia a los representantes de los trabajadores/as.

Concurriendo solicitudes que respondan a los requisitos descritos para cada caso, la dirección de la empresa determinará las pruebas más idóneas para proceder a la selección definitiva, de la cual se informará tanto a los solicitantes como a los representantes de los trabajadores/as.

En cualquier caso, las pruebas tendrán lugar dentro del periodo menor posible de tiempo a partir de la fecha de recepción de las solicitudes.

#### Artículo 14. *Período de prueba.*

Todas las personas que ingresen en la empresa lo harán bajo un periodo de prueba inicial que, para los distintos grupos, será:

- a) Personal jefatura de áreas: Seis meses.
- b) Personal de ventas y técnicos: Tres meses
- c) Personal administrativo: Dos meses.
- d) Personal operario almacén: Quince días laborables.

La situación de incapacidad transitoria, que pueda afectar al trabajador/a durante este periodo de prueba, interrumpirá el mismo.

#### Artículo 15. *Ceses y preavisos.*

El trabajador/a que se proponga cesar en la empresa habrá de comunicarlo por escrito a ésta con una antelación de, al menos:

- 15 días naturales a la fecha prevista del cese en los grupos administrativos y logística.
- 30 días naturales a la fecha prevista del cese en los grupos ventas y técnicos.

En el supuesto de que el trabajador/a no respetare este plazo perderá el derecho a percibir las partes proporcionales de las pagas extraordinarias que pudieran corresponderle.

En el caso de hacerlo como se indica en el párrafo primero, le será abonado, junto con los días de salario correspondientes al mes en que cause baja:

- a) la parte proporcional de las pagas extraordinarias que tuviere devengadas desde su última percepción.
- b) la parte proporcional de los días de vacaciones que tuviere devengados desde el día 1 del año en curso hasta el día del cese definitivo.

## Sección tercera

### Artículo 16. *Ordenación interna.*

A los efectos de aplicación de la normativa interna de la propia empresa, el personal está encuadrado en cuatro áreas:

- Venta.
- Técnica.
- Administrativa.
- Logística almacén.

En los supuestos en que por la función, situación, etc., existan casos individuales no contemplados en esta ordenación enunciativa, su asimilación o integración en cualquiera de estos grupos será realizada por la dirección de la empresa. Asimismo, y a los efectos de encuadramiento del personal en grupos profesionales, la empresa propondrá la composición de los mismos a la Comisión Paritaria Mixta para su estudio y, aprobación, en su caso (ver anexo I).

## Sección cuarta

### Régimen disciplinario

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación y sanciones que se establece en los artículos siguientes:

### Artículo 17. *Faltas leves.*

Tendrán esta consideración:

1. El descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, inferiores a treinta minutos, siempre que estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajador/a, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado de enfermedad o accidente, a menos que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
5. Los pequeños descuidos en la conservación de material.
6. No atender a los clientes con la corrección y diligencia debida.
7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa, siempre que no sean en presencia de personas ajenas a la empresa.
9. Faltar un día al trabajo sin causa justificada o sin la debida autorización.
10. Fumar en aquellas dependencias en que la empresa lo tenga expresamente prohibido mediante colocación de carteles con esa indicación.
11. La inobservancia de las normas y circulares de empresa, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
12. Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

### Artículo 18. *Faltas graves.*

Tendrán esa consideración:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo no justificadas, cometidas en el periodo de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo durante el periodo de un mes sin causa justificada; cuando de estas faltas se deriven perjuicios para los clientes, se considerará como muy grave.

3. Entregarse a juegos y distracciones, cualesquiera que sean, estando en horas de trabajo.
4. La simulación de enfermedad o accidente.
5. La desobediencia a los superiores, siempre que no implique perjuicio notorio para la empresa o quebranto manifiesto en el trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada falta muy grave.
6. Simulación de presencia de otro trabajador/a fichando por él.
7. Descuido importante en la conservación de los géneros o artículos de la empresa.
8. Falta notoria de respeto o consideración a los clientes.
9. Discusiones molestas con compañeros de trabajo en presencia de clientes.
10. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear para uso propio máquinas o materiales de la empresa.
11. La reincidencia en cinco o más faltas leves, dentro de un trimestre, y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.
12. El incumplimiento grave de las normas legales en materia de seguridad e higiene. Será considerada muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o locales.
13. El falseamiento de las circunstancias u ocultación de cualquier requisito previsto para poder acceder a cualesquiera de los beneficios contemplados tanto en el convenio colectivo como en las normas de la empresa o seguir percibiéndolos.
14. Falsificar o retener información que deba de ser conocida y/o comunicada a los superiores.
15. Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

#### Artículo 19. *Faltas muy graves.*

Tendrán esta consideración:

1. Mas de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un periodo de seis meses o veinte durante el año.
2. Fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los compañeros de trabajo o cualquiera otra persona al servicio de la empresa, en relación de trabajo con ésta, o hacer negociaciones por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa.
3. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, vehículos, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa.
5. La embriaguez o uso de droga durante la jornada de trabajo, o fuera del mismo siempre que este segundo fuera habitual y repercutiera en el trabajo.
6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.
7. Revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.
8. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, compañeros y subordinados.
9. La falta de aseo siempre que sobre ello se hubiese llamado repetidamente la atención al trabajador/a, o sea de tal índole que produzca queja justificada de los compañeros que realicen su trabajo en el mismo local que aquel.
10. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
11. La reincidencia en falta grave, aún siendo de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses desde que fuera sancionada aquella.
12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
13. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento habitual.
14. Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

**Artículo 20. Sanciones.**

Las sanciones máximas que podrán imponerse a las personas que incurran en falta, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:
  - a) Amonestación verbal.
  - b) Amonestación por escrito.
  - c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.
3. Por faltas muy graves:
  - a) Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.
  - b) Traslado forzoso a distinta localidad de aquella en que viniera prestando sus servicios, sin lugar a indemnización ni compensación alguna.
  - c) Suspensión de empleo y sueldo de ocho a sesenta días.
  - d) Despido.

**CAPÍTULO TERCERO****Condiciones económicas****Artículo 21. Salario.**

Cada uno de los trabajadores/as afectados por el presente convenio percibirá en concepto de salario las cantidades que para los distintos conceptos y categorías se indican en el anexo I del presente texto.

Las cantidades, y por los conceptos que se señalan en el citado anexo, son compatibles e independientes de las que abone la empresa, cuando existan, en concepto de complemento personal, compensable, para premiar la dedicación, responsabilidad, eficacia, etc., en el momento de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

**Artículo 22. Incrementos salariales.**

a) Para el año 2010 se establece un incremento salarial del 1,3% aplicable sobre el salario base y complemento personal del 2009 (este valor corresponde al IPC del 2009 más un 0,5% de mejora).

b) Para el año 2011 se establece un incremento salarial del IPC del 2010 + 0.5% de mejora, aplicable sobre el salario base y complemento personal de 2010.

c) Para el 2010 y 2011 se establece una retribución variable del 0.5% a condición de que la venta real de cada año alcance el budget de ventas establecido por la empresa.

Este 0.5% se aplicará al salario base y complemento personal vigentes a diciembre del año en curso y será pagado de una sola vez.

Este incremento del 0.5% sobre ambos conceptos se consolidará como complemento personal a efecto de determinar el salario del siguiente año.

El valor de budget será el que figure en la base de datos de Lotus Notes de seguimiento de ventas, excluyendo para 2010 las ventas relacionadas con la unidad de negocio Gandhi/Jeti.

d) Las comisiones y/o incentivos quedan a la determinación de la dirección de la empresa.

Se establece la percepción de un bonus anual ligado a objetivos individuales para todo el personal que hasta este momento no percibiese algún tipo de retribución variable de carácter individual.

e) Las cantidades y parámetros de las primas del área técnica quedan, no obstante, sujetas a los siguientes principios:

Su determinación será a criterio de la dirección de la empresa.

No contendrán cantidades que compensen excesos de jornada.

El abono efectivo debe ser contemplado por trimestres.

Se equiparán en lo posible a los criterios de cálculo en los que se basan.

f) Los retenes del servicio técnico están destinados a dar soporte técnico en aquellos clientes que tengan estipulado recibir este tipo de asistencia y el personal destinado a los mismos será determinado por las direcciones de las divisiones. La adscripción será de forma voluntaria.

Se diferencian dos conceptos de retén:

a) Consulta telefónica y/ o diagnóstico remoto sin presencia física.

b) Disponibilidad de presencia física cuando, en razón de la urgencia, el técnico y el supervisor de retén puedan proveer la posible solución del problema.

El retén de servicio debe empezar y terminar fuera del horario de trabajo. A la mañana siguiente, el técnico responsable del retén deberá incorporarse a su puesto de trabajo, compensando en menos horas de asistencia, según el tiempo de dedicación de la urgencia. En el caso de retén telefónico, no habrá compensación de tiempo al día siguiente. En el caso de desplazamiento se comunicará al supervisor la situación con el fin de mantener un criterio equilibrado de descanso al día siguiente.

La duración de un retén por persona será de una semana laborable y el intervalo entre retenes será, como mínimo, de cuatro semanas. La renovación del retén será anual y se efectuará por escrito. La renuncia a la renovación del retén por parte del empleado/a se deberá comunicar por escrito a la dirección de la división con al menos tres meses de anticipación.

La remuneración del retén será por prima anual con pagos trimestrales cuya cantidad base se determinará anualmente en función del tiempo de dedicación y las circunstancias siguientes:

Horario del retén.

Nocturnidad del retén.

Retén de fin de semana.

Intervalos de los retenes.

En todos los casos deberá cumplirse:

El técnico debe haber recibido la formación de producto adecuada antes de realizar el retén.

El supervisor de retén será el que debe filtrar la llamada del cliente y resolver, en su caso, la necesidad del desplazamiento.

#### Artículo 23. *Pagas extraordinarias.*

El personal afectado por el presente convenio percibirá, a lo largo de cada año, cuatro pagas extraordinarias por importe igual al de una mensualidad de conceptos salariales fijos, salvo las personas con antigüedad en la empresa inferior a 6 meses, que percibirán la parte proporcional correspondiente.

Estas pagas se abonarán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre.

#### Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias, a excepción de las que se puedan realizar en el servicio técnico, deberán ser fijadas con antelación suficiente a su efectividad especificando trabajo a realizar, período de realización y cómputo global aproximado y aceptadas por la división de recursos humanos, quien llevará a cabo el control y seguimiento de las mismas.

La compensación será de mutuo acuerdo: bien económico (con recargo del 75% sobre el valor de la hora laboral para la hora extra normal, 150% el valor de la hora laboral para la hora extra festiva) o por tiempo (en su cálculo proporcional) y realizable dentro de los 4 meses inmediatamente siguientes, pero siempre fijada con antelación a su realización.

Tendrán esta consideración aquellas que se realicen por encima del cómputo de la jornada máxima pactada (ordinaria 8:00 h continuada 6:00 h).

En los supuestos en que el personal realice horario flexible, el cómputo se realizará sobre el total de horas-mes efectivas a que viene obligado, con saldos bimensuales.

Cuando el número de horas extraordinarias realizadas en un mes, cualquiera que sea el departamento o sección, sean suficientes como para la creación de un puesto de trabajo, la división de recursos humanos llevará a cabo un estudio de las causas que inciden, y su valoración, para el fin citado. Los representantes de los trabajadores/as podrán pedir información relativa a este punto cuando lo consideren oportuno.

## CAPÍTULO CUARTO

### Sección única

#### Artículo 25. *Formación.*

La empresa recopilará todo lo relativo a la formación que se está llevando a cabo o que, en adelante pueda realizarse, tendente siempre a la mejora de la capacitación para el desarrollo de las actividades de la empresa en la línea habitual.

En lo relativo a idiomas tratará de potenciar el inglés en las personas que lo precisan para su trabajo habitual.

## CAPÍTULO QUINTO

### Jornada-Horario

#### Sección primera

#### Artículo 26. *Jornada.*

La jornada en cómputo anual será para 2010 de 1.716 horas efectivas de trabajo y de 1.708 horas para 2011.

Para ello, se pacta que todo el personal, excepto el del centro de trabajo de Setmenat, efectuará jornada continuada todos los viernes comprendidos entre junio y septiembre inclusive así como los días previos a las festividades de Reyes, Navidad y Fin de Año.

Asimismo, se efectuará jornada continuada el resto de los viernes del año en el número necesario para completar el número de horas fijado para cada año. Se establece una variación máxima de +4 horas por encima de las horas fijadas para el cuadro del calendario laboral. En el calendario laboral de cada año se determinará la distribución de estos viernes.

En el caso de que en la confección del calendario, según los criterios mencionados anteriormente, surgiera un exceso en más de 4 horas por encima de las fijadas para cada año se aplicará dicho exceso en jornadas de libre disposición.

#### Artículo 27. *Horario de trabajo.*

1. Para el personal adscrito a los centros de trabajo, excepto Setmenat, y personal de turnos será el siguiente:

En jornada partida:

Entrada: de 8:00 h. a 9:00 h.

Salida/entrada mediodía.

Pausa mínima: 1 hora.: de 13:30 h. a 15:00 h.

Salida: de 17:00 h. a 18:30 h.

En jornada continuada:

Viernes fijados en calendario y los días previos a las festividades de Reyes, Navidad y Año Nuevo:

Entrada: de 8:00 h. a 9:00 h.  
Salida: de 14:00 h. a 15:00 h.

Esta jornada, desde el inicio de su aplicación no tiene reconocida pausa alguna

En los departamentos de atención telefónica, donde debe darse un servicio ininterrumpido al cliente, se acordará con los representantes de los trabajadores el sistema para poder flexibilizar la jornada de algunos empleados/as o adecuar un sistema de pausa de comida por turnos que permita cubrir el servicio al mediodía, pudiendo ser el tiempo de salida y entrada más flexible que el expresado en la tabla de horarios.

Al ser este tipo de horario en la modalidad de flexible, el cómputo de horas efectivas a realizar por el trabajador/a será el equivalente a 8 horas (cómputo diario) en jornada partida y, de 6 horas (cómputo diario) en jornada continuada. Pudiendo compensarse las diferencias que se produzcan a nivel diario en un plazo máximo de 2 semanas.

2. Para el personal del centro de Sentmenat:

Jornada partida: Comprendida desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

Entrada: 8:00 h.  
Salida : 13:00 h.  
Entrada: 14:00 h.  
Salida: 17:00 h.

Para compensar el exceso de jornada la hora de salida de los viernes será las 16:00 horas durante el periodo necesario para cumplir la jornada anual establecida. Si hubiera exceso de jornada en el cómputo anual se compensaría con días extras festivos.

3. Garantía de servicios en jornada continuada:

Durante los días de jornada de 6 horas se garantizarán los servicios de recepción general en los centros de Barcelona, recepción de llamadas, logística de recambios, y servicio de postventa entre las 15:00 h. y las 17:00 h.

La disponibilidad de las mismas irá en función de la plantilla de cada uno de los servicios descritos, y por divisiones.

En aquellos casos que sea posible, no se requerirá la presencia física en el centro de trabajo, sustituyéndolo por la disponibilidad y posibilidad de contacto por los sistemas de comunicación que existan en cada momento.

Los colaboradores que deben cumplir estos servicios compensarán las horas de retén con tiempo libre en la proporción de tiempo extraordinario, adaptarán su horario para esa cobertura, o, en caso de no ser posibles estas medidas, percibirán la compensación económica correspondiente.

4. Garantía de servicios en festivos no estatales.

En aquellos puestos en que por razones del servicio a clientes no sea posible disfrutar los días festivos no estatales, el personal afectado por la jornada percibirá para el año 2010-2011 la cantidad de 350 euros por 8 horas o proporcional a tiempo menor de jornada habitual. No se abonarán dietas adicionales quedando todas compensadas en dicho tanto alzado.

## Artículo 28. *Vacaciones.*

Las vacaciones para el personal de empresa serán las siguientes:

- a) 25 (veinticinco) días hábiles para los trabajadores/as que lleven al servicio de la empresa entre 1 (uno) y 10 (diez) años, décimo inclusive.
- b) 28 (veintiocho) días hábiles para los trabajadores/as que lleven al servicio de la empresa más de 10 (diez) años.

Los periodos reflejados podrán ser fraccionados de mutuo acuerdo entre los trabajadores/as y la empresa, así como por necesidades de trabajo. En todo caso, deberán observarse las siguientes condiciones:

Uno de los periodos no podrá ser inferior a 21 días naturales continuados.

De conformidad con lo expresado en el artículo 27, el trabajador/a podrá reservarse para su disfrute en el periodo navideño (hasta el día 5 de enero), tantos días como jornadas laborables hubiera según el calendario laboral que le afecte.

En las semanas última de diciembre y primera de enero la presencia de colaboradores/as debe quedar garantizada en cada área de trabajo en la proporción necesaria para que la empresa siga trabajando sin problemas.

Se podrán disfrutar las vacaciones pendientes del año anterior durante los meses de enero y febrero del año siguiente.

## Artículo 29. *Desarrollo.*

Las particularidades que ofrece este capítulo se desarrollarán, como es habitual, a través de la circular de empresa.

## Artículo 30. *Licencias y reducciones de jornada.*

Licencias.—El personal de la empresa tendrá derecho, previo aviso, a licencia con sueldo en cualquiera de los casos siguientes:

- a) Matrimonio del trabajador/a: 15 días naturales.
- b) Alumbramiento de la esposa: 2 días naturales.
- c) 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: 2 días naturales.
- d) Traslado de domicilio: 1 días natural. Si la distancia al nuevo domicilio es superior a veinte kms: 2 días naturales.
- e) Necesidad de atender personalmente asuntos que no admiten demora.
- f) Necesidad de atender a los derechos educativos y de formación, en los términos establecidos en la ley del estatuto de los trabajadores/as.
- g) La asistencia a consultorios médicos o centros clínicos, cuando estos tengan el horario de visitas coincidente con la jornada laboral.
- h) 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.
- i) Realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

En caso de desplazamientos que el trabajador/a haya de efectuar y las demás circunstancias que concurran en cada caso, para los supuestos b), c) y e), habrán hasta tres días naturales más de licencia, que deberán fijarse de acuerdo con la empresa.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento del trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a 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 E.T.

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 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/a, 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 E.T. 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 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

**Lactancia.**—Las trabajadoras, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, 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 múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

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

**Reducción de jornada.**—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Esta reducción de jornada se aplicará con una reducción equivalente en el cómputo anual de horas.

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.

En todos los casos la empresa podrá pedir las oportunas justificaciones de las causas alegadas.

El resto de las interrupciones o ausencias, de la jornada laboral no reflejadas en los puntos anteriores, a excepción de las motivadas por incapacidad transitoria (por enfermedad común o accidente laboral) tendrán el carácter de recuperables siempre.

Independientemente del carácter de recuperabilidad, estas licencias serán otorgadas por la dirección de la empresa cuando los motivos alegados sean considerados suficientes a juicio de la misma.

### *Sección segunda*

#### *Excedencias*

#### *Artículo 31. Norma general.*

Se reconocen, con arreglo a lo dispuesto en la vigente legislación, dos clases de excedencia: voluntaria y forzosa. Ninguna de ellas dará derecho a percibo de salario en tanto el excedente no se reincorpore a la empresa.

Asimismo, se establece que, de forma expresa, no serán concedidas para supuestos de realizar trabajos o servicios en empresas de actividad igual o similar en gran parte.

Al término de la situación de excedencia, el personal tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría o similar si lo ha sido por causa voluntaria.

Se perderá el derecho al reingreso si no fuera este solicitado de forma escrita por el interesado antes de expirar el plazo que le fue concedido, computándose el ejercicio del derecho referido en el apartado anterior, a partir del día inmediatamente siguiente a aquel que ponía fin al término concedido.

En el supuesto de reincorporación, se garantiza que las condiciones económicas serán establecidas respetando las que el trabajador/a tenía en el momento de iniciar el periodo de excedencia, y con el carácter de fijas.

## CAPÍTULO SEXTO

### Mejoras sociales

#### Artículo 32. *Jubilación.*

Edad: se acuerda que en lo que respecta a la edad de jubilación se estará a lo que las leyes determinen en cada momento al respecto.

#### Artículo 33. *Plan de pensiones de empleo.*

Las aportaciones se realizarán siempre con anterioridad al 31 de diciembre del correspondiente año.

En el caso de baja del empleado/a en la empresa por cualquiera que fuere la causa, cesará la obligación de la empresa de realizar aportaciones en el mes que cause baja, si bien el empleado/a mantendrá los derechos sobre el fondo acumulado derivado de las aportaciones efectuadas por la empresa hasta el momento de la baja, más los rendimientos obtenidos derivados de estas aportaciones.

Serán a cargo del empleado/a los impuestos que le pudieran corresponder como consecuencia del sistema contemplado en este artículo, de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

En el plan de pensiones de empleo Agfa se especifican las modalidades y gestión de estos fondos.

Se acuerda que será la propia comisión de control la que gestione las modificaciones a introducir en el reglamento del plan.

#### Artículo 34. *Auxilio por defunción.*

La empresa abonará en concepto de auxilio de defunción la cantidad de 1.200- (mil doscientos) euros brutos a la persona, familiar o no del trabajador/a fallecido, que acredite haber sufragado los gastos derivados de este hecho.

#### Artículo 35. *Enfermedad y accidentes.*

La empresa abonará a sus trabajadores/as en situación de incapacidad transitoria, derivada de enfermedad o accidente, y debidamente justificada por los servicios médicos de la Seguridad Social o mutua de accidentes, la totalidad de las cantidades que, con carácter fijo, viniera percibiendo en situación de actividad laboral, hasta un máximo de tiempo de dieciocho meses.

Esta garantía queda en suspenso si el trabajador/a incurriera en la no observancia de los plazos previstos para la entrega de los documentos justificativos de las situaciones contempladas.

Artículo 36. *Seguro de accidentes laborales.*

Las coberturas de las contingencias contempladas en la póliza de accidentes que la empresa tiene suscrita, serán las siguientes para 2010 y 2011:

Muerte: 40.000 euros.

Incapacidad permanente absoluta: 47.000 euros.

De esta póliza se tendrá la calidad de beneficiario a partir del momento en que el trabajador/a se incorpore en la empresa.

Asimismo, cada trabajador/a podrá señalar los beneficiarios de la misma y el orden de su prelación. Salvo indicación en contrario, se entenderán como beneficiarios: el cónyuge, descendientes de primer grado, ascendientes de primer grado, y por el orden indicado.

Artículo 37. *Seguro de vida.*

Las coberturas de la póliza de vida, invalidez total y absoluta para todo trabajo hasta la cuantía de: 30.000 (treinta mil euros).

Así también se mantiene la proporción en las aportaciones económicas que en concepto de primas se satisfacen, es decir: dos terceras partes a cargo de la empresa y una tercera parte a cargo del trabajador/a.

Artículo 38. *Préstamos al personal.*

Al fondo que la empresa tiene constituido puede accederse con los fines siguientes:

Cambio de vivienda habitual.—Se podrá solicitar hasta un máximo de 5.500 (cinco mil quinientos) euros, siempre y cuando se trate de vivienda que vaya a constituirse en el domicilio habitual del trabajador/a.

Este préstamo devengará un interés del euríbor + 0,75 % (cero punto setenta y cinco) anual y teniendo como plazo de devolución un máximo de cuatro años.

Para optar a él se requiere una antigüedad en la empresa de, al menos, dos años.

No se podrá solicitar un segundo préstamo por este concepto hasta transcurridos diez años de la concesión del anterior.

El importe máximo del fondo para emplear préstamos de este tipo se fija en 50.000 euros.

Enfermedad grave del empleado/a o familiares que convivan con él cuando se requiera tratamiento clínico terapéutico.—Se podrá solicitar hasta un máximo de 3.000 (tres mil) euros sin que pueda solicitarse un importe mayor que el de la factura justificativa del tratamiento.

Para optar a él se requiere tener una antigüedad superior a 2 años.

Este préstamo no devengará interés.

Serán por cuenta del empleado/a los impuestos que pudieran corresponder como consecuencia de la aplicación de este artículo.

La concesión de los préstamos referidos se efectuará conjuntamente por la empresa y una comisión de los representantes de los trabajadores/as.

En el supuesto de que alguno de los trabajadores/as beneficiarios de alguno de estos préstamos deje de pertenecer a la empresa y tuviere cantidades pendientes de liquidar por estos motivos, vendrá obligado a devolver la cantidad deduciéndose la misma de la que haya de percibir en concepto de liquidación-finiquito de haberes, o adicional si ésta no fuera suficiente.

Artículo 39. *Ayuda de comida.*

El personal interno, con carácter general, tendrá derecho a percibir para el año 2010 la cantidad de 141,21 euros mensuales brutos por este concepto.

Para 2011 se aplicará a esta cifra la variación del % IPC rúbrica 56 de hostelería para el 2010.

A partir de enero 2011 percibirán también esta ayuda de comida el personal técnico.

## Artículo 40. *Natalidad.*

La empresa abonará durante la vigencia de este convenio la cantidad de 200 euros brutos con motivo del nacimiento de cada hijo/a.

En el supuesto de que ambos cónyuges presten sus servicios en la empresa no dará lugar a duplicidad de abono de la cantidad indicada.

## Artículo 41. *Ayuda familiar.*

### a) Por cónyuge:

Cuantía: Se mantienen los 12,92 (doce con noventa y dos) euros brutos mensuales.

Beneficiarios: Los trabajadores/as que venían percibiéndolas a fecha 31 de diciembre de 1985.

Expectativa: Esta ayuda dejará de percibirse en el momento en que el cónyuge que da lugar a este beneficio deje de tener derecho a estar incluido en la cartilla de la Seguridad Social del trabajador/a de la empresa.

De acuerdo con el compromiso contraído en 1986, esta cuantía no será objeto de revisión en ninguna de las futuras negociaciones colectivas que puedan llevarse a efecto.

### b) Por hijos/as cónyuges: se mantienen los dos tipos de ayuda existentes:

#### b.1) Hijos/as sin discapacidades.

#### b.2) Hijos/as o cónyuge sin ingresos, con discapacidades físicas o psíquicas.

#### b.1) Hijos/as sin discapacidades:

Cuantía: Será de 22 euros brutos mensuales.

Beneficiarios: Los trabajadores/as con hijos/as cuya edad sea inferior a 17 años y estén incluidos en su cartilla de la Seguridad Social.

Expectativa: Esta ayuda dejará de abonarse, automáticamente a partir del mes siguiente en que el/ los hijo/a s que dan lugar a este beneficios cumplan la edad de 17 (diecisiete) años.

#### b.2) Hijos/as o cónyuge sin ingresos, con discapacidades físicas o psíquicas:

Cuantía: Será de 380 euros brutos mensuales.

Beneficiarios: Los trabajadores/as con hijos/as, cónyuges o hermanos/as que, a causa de las discapacidades, estén totalmente incapacitados para el trabajo y consten en su cartilla de la Seguridad Social, y acredite no tener ingresos.

Expectativa: Esta ayuda se abonará en tanto exista el reconocimiento de la discapacidad por parte de los servicios médicos de la Seguridad Social y situación de desempleo del cónyuge, hijo/a, y las cantidades percibidas sean destinadas a sufragar el mayor coste que, por causa de la situación contemplada, pueda generar para el trabajador/a: colegios, asistencia de terceras personas, etc....

En el supuesto de que alguno de los trabajadores/as percibiera ayudas de forma indebida o no la dedicara al fin establecido, desde que este hecho se constate, vendrá obligado a la devolución de las mismas.

## Artículo 42. *Ayuda escolar.*

Se fija un valor de fondo destinado para esta ayuda de 9.100 euros para los años 2010 y 2011.

A este fondo podrán optar los trabajadores/as con hijos/as comprendidos entre los 0 (cero) y los 21 (veintiún) años de edad, ambos inclusive y en situación escolar, y que estén a cargo del trabajador/a, dejándose de percibir en el año natural en que se cumplan los 22 (veintidós) años de edad. La cuantía de las ayudas vendrá determinada por el resultado de dividir el importe del fondo entre las ayudas solicitadas, siendo todas de igual valor.

Podrán solicitar estas ayudas para el año 2010 las personas que en el 2009 hayan tenido un total de ingresos no superior a 47.000 euros. En 2011 podrán solicitar estas ayudas las personas que en el año 2010 hayan tenido un total de ingresos no superior a 50.000 euros.

El plazo de admisión de las solicitudes será de 30 días naturales a partir del siguiente de la publicación del aviso correspondiente, y a ello deberá de unirse el correspondiente certificado de escolaridad.

El reparto de las mismas se hará por la empresa conjuntamente con los representantes de los trabajadores/as, pactándose expresamente que el percibo de las ayudas recibidas durante un año no otorga derecho alguno a seguir percibiéndolas en anualidades sucesivas.

#### Artículo 43. *Ayuda transporte.*

El personal interno tendrá derecho a percibir la cantidad de 29,41 euros brutos por mes en concepto de ayuda de transporte para el año 2010.

Para 2011 se aplicará a esta cifra la variación del % IPC rúbrica 45 transporte público urbano para el 2010.

### CAPÍTULO SÉPTIMO

#### Gastos de viaje

#### Artículo 44. *Gastos de viaje.*

En todo lo relativo a gastos derivados de desplazamientos por consecuencia de la actividad laboral, se estará a la normativa interna. Esta contendrá, en función de los acuerdos tomados:

a) Dietas:

Cuantías en territorio nacional y extranjero. Forma de ejecución administrativa.

Limitaciones y repercusiones por efecto de la aportación o no de comprobantes del gasto.

Los importes para 2010 son los indicados en el anexo II.

Para 2011 estos importes variarán en función del % IPC rúbrica 56 de hostelería del 2010, salvo la ayuda comida técnicos que quedará anulada.

b) Gastos de coche:

El sistema básico establecido es el de coche de empresa en renting.

Para acceder a coche en renting el empleado/a debe efectuar para la empresa al menos 6.000 (seis mil) kilómetros anuales.

El establecimiento de los tipos de vehículos tomados como coche «base» se efectuará en normativa interna.

Los empleados/as que utilicen el coche para su uso particular, pagarán por su cuenta el combustible correspondiente a los kilómetros particulares.

Los empleados/as que tengan derecho a coche en renting, podrán solicitar la utilización de un coche correspondiente a una categoría superior. En estos casos la diferencia de coste del renting será, en su totalidad, a cargo del empleado/a. La compañía de renting facturará directamente al empleado/a esta diferencia de coste.

Así mismo todos los extras que se añadan al vehículo de serie serán pagados por el empleado/a en el momento de la entrega del mismo.

Serán por cuenta del empleado/a los impuestos que pudieran corresponder como consecuencia de la aplicación de la normativa de retribución en especie por uso particular del vehículo. Dicho valor será repercutido al empleado/a por nómina.

c) Coches particulares.

Los kilómetros de empresa efectuados con coches particulares se abonarán al importe fijado por la Administración a efectos de IRPF en cada momento. (actualmente 0,19 euros por kilómetro).

## CAPÍTULO OCTAVO

### Igualdad de mujeres y hombres

Artículo 45. *Igualdad de mujeres y hombres.*

Los salarios establecidos y condiciones de toda la plantilla no establecen diferencia alguna por razón de sexo y respetan la igualdad entre mujeres y hombres. Asimismo la empresa como uno de los principios rectores en el ámbito laboral promoverá especialmente la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

## CAPÍTULO NOVENO

### Salud laboral

Ambas partes consideran útil avanzar en todo lo posible en el contenido de las normas, mediante los canales de representación establecidos.

## CAPÍTULO DÉCIMO

### Relaciones laborales

Artículo 46. *Relaciones laborales.*

Ambas partes se comprometen a:

1. Llevar a cabo 2 reuniones anuales de información con la asistencia de todos los representantes de los trabajadores/as de los centros de trabajo afectados por este convenio. Siendo posible acordar la participación virtual de algunos de los representantes por medio de sistemas de videoconferencia en función de la agenda de la reunión.

Las fechas se establecerán en función de las disponibilidades de cada momento, pero, orientativamente serían en los meses de marzo y septiembre.

2. Mantener reuniones de carácter extraordinario en el momento que la totalidad de los miembros de cualquiera de las partes así lo solicite.

3. Establecer mecanismos de mediación en los supuestos de conflictos colectivos; estos serán los que, de mutuo acuerdo, se consideren más efectivos para cada caso en función del asunto y el ámbito geográfico donde se produzca, y siempre que no sean consecuencia de rescisiones de contratos.

4. La creación de una comisión, con un máximo de siete miembros para conocer la argumentación de la empresa de los casos de disminución de plantilla superiores a 30 personas, de una sola vez y con implicación de más de un centro de trabajo.

5. Se acuerda que el Comité de Empresa podrá utilizar el servicio de correo electrónico para informar a los empleados/as sobre plataformas negociadoras, acuerdos mantenidos con la empresa, convocatorias de asambleas, y otras informaciones relacionadas.

Cláusula adicional.

Como derecho supletorio de las normas y pactos contenidos en este convenio, ambas partes contemplarán únicamente las normas contenidas en disposiciones de rango legal: Ley, Real Decreto Ley, Decreto Legislativo y Orden Ministerial.

Fecha: 12 de abril del 2010.

Por la comisión social:

Jordi Ferrer Guixl.

Antonio Sardá Brotons.

Silvia Sampera Barbara.

Miguel Angel Altares del Cabo.

Luis Ramírez Espejo.

Enrique Mata de la Cierva.

Por la comisión de la empresa:

Javier Seco Gil.

Joaquín Ramis Ausina.

### ANEXO I

Área	Nomenclátor	Grupo de cotización	Salario base convenio
Ventas.	Jefe de ventas regional. . . . .	2	1.882,54
	Key account manager. . . . .	2	1.882,54
	Product manager. . . . .	2	1.882,54
	Coordinador/a/supervisor/a. . . . .	2	1.732,65
	Especialista pre venta producto. . . . .	2	1.678,91
	Key account. . . . .	2	1.646,49
Técnicos.	Coordinador/a supervisor. . . . .	2	1.732,65
	Supervisor/a nacional técnico. . . . .	2	1.732,65
	Técnico de sistemas. . . . .	2	1.678,91
	Técnico especialista producto. . . . .	2	1.678,91
	Técnico aplicaciones. . . . .	2	1.667,89
	Técnico especialista. . . . .	2	1.667,89
	Oficial mantenimiento. . . . .	8	1.208,83
Administrativos.	Jefe de sección. . . . .	3	1.882,54
	Jefe de grupo. . . . .	4	1.646,49
	Oficial técnico. . . . .	4	1.561,96
	Secretaria/o. . . . .	4	1.523,86
	Oficial administrativo 1. <sup>a</sup> . . . . .	5	1.355,10
	Oficial administrativo/a. . . . .	5	1.278,72
Logística.	Auxiliar administrativo/a. . . . .	7	1.075,46
	Jefe de almacén. . . . .	3	1.775,65
	Encargado/a almacén. . . . .	5	1.278,72
	Oficial almacén. . . . .	8	1.127,44

### ANEXO II

#### Dietas 2010

##### Importe día

Comida: 25,66 €.

Comida (personal con ayuda de comida mensual): 19,42 €.

Cena: 20,14 €.

Ayuda comida técnicos: 8,32 €.

Gastos pagados: Cuando no se facturen dietas y se viaje a gastos pagados deberán aportarse todos los justificantes.