

# **TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE ZAMORA**

## **CAPITULO I**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

#### **ARTICULO 1°.- AMBITO FUNCIONAL**

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas ubicadas en la provincia de Zamora y sus trabajadores, cuya actividad queda comprendida en el artículo 1° de la Ordenanza laboral para empresas dedicadas a la de Oficinas y Despachos, Orden del 31 de Octubre de 1972, que las partes en este punto, aunque esté derogada, le dan validez con carácter de norma pactada.

#### **ARTICULO 2°.- AMBITO TERRITORIAL**

Las normas del presente Convenio serán de aplicación exclusivamente a la provincia de Zamora.

#### **ARTICULO 3°.- AMBITO PERSONAL**

Quedan afectados por este Convenio, todos los trabajadores de aquellas empresas a las que se refiere el artículo primero cuyo sector o sub-sectores al que pertenezcan no se encuentren afectados por otro Convenio en el día de la fecha, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, teniendo, en consecuencia, este Convenio carácter residual y excluyente dentro de las distintas actividades de Oficinas y Despachos.

#### **ARTICULO 4°.- AMBITO TEMPORAL Y PRORROGA**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1-Enero-2008 y su vigencia alcanzará hasta el 31 de Diciembre de 2.010.

Este Convenio se entenderá denunciado automáticamente el 31 de Diciembre de 2.010. No obstante, su contenido se entenderá prorrogado en sus propios términos en tanto en cuanto se firme el nuevo Convenio que lo sustituya.

#### **ARTICULO 5°.- VINCULACION A LA TOTALIDAD**

Las condiciones sociales y económicas pactadas en el presente Convenio constituyen un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en cómputo anual de todos los devengos y dentro de todos los conceptos.

### **ARTICULO 6º.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS**

Las condiciones más beneficiosas, económicas y de otro orden que se consignan en este Convenio, estimadas en su conjunto, se establecen como mínimos, por lo que los pactos, cláusulas y situaciones actualmente implantadas en las distintas Empresas que impliquen condiciones más beneficiosas respecto a las convenidas o por la legislación aplicable o que rijan en cada momento y caso concreto, serán respetadas y subsistirán para aquellos trabajadores que vengan disfrutándolas.

### **ARTICULO 7º.- PARTES FIRMANTES**

Las partes firmantes del presente Convenio, son CEOE\*CEPYME, ZAMORA y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T

## **CAPITULO II**

### **CONDICIONES ECONOMICAS**

#### **ARTICULO 8º.- SALARIOS**

El salario base de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, es el que se especifica para cada uno de los Niveles en la tabla Salarial del Anexo I del mismo.

Se pacta que el salario base vigente durante el año 2007 para cada trabajador se incrementará para el año 2008 en el IPC previsto por el Gobierno más el 1,50%, esto es, el 3,50%.

Si el IPC del año 2008 superase el 2% previsto por el Gobierno para dicho año se procederá a la revisión entre el IPC real y el previsto con el tope máximo del 2%, aplicando el porcentaje resultante sobre los salarios vigentes al 31-XII-07 y tendría, en su caso, carácter retroactivo al 1-1-08.

Para el año 2009 se incrementará el salario base en vigor durante el año 2008 en el IPC previsto por el Gobierno para dicho año más el 2%. Si al concluir el 2009 el IPC real fuese superior al IPC previsto para dicho año, se procederá tan pronto como se constate dicho extremo a su revisión en la diferencia de porcentaje que, en su caso, hubiere, con el tope máximo de revisión del 2%. Dicha revisión se efectuará, en su caso, sobre los salarios vigentes al 31-XII-08 y tendrá efectos retroactivos al 1-1-09.

Para el año 2010 se incrementarán el salario base en vigor durante 2009 en el Índice de Precios al Consumo (IPC) previsto por el Gobierno para dicho año más el 2,75%. Si al

concluir el año 2.010 el IPC real resultase superior al IPC previsto para dicho año, se procederá tan pronto como se constate dicho extremo a revisar los salarios en la diferencia que, en su caso, hubiere, con el tope máximo de revisión del 2 %. La revisión se efectuará sobre los salarios vigentes al 31-12-09 y tendrá efectos retroactivos al 1-1-10.

#### **ARTICULO 9º.- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA .**

Quedó suprimido el concepto de antigüedad con efectos de 1 de Abril-2.000. Se consolidaron las cantidades que cada trabajador estaba percibiendo al 1 de Abril de 2.000. Seguirá percibiendo dicha cantidad que no sufrirá alteración alguna y se denominará antigüedad consolidada.

#### **ARTICULO 10º.- PLUS DE PERMANENCIA**

Para compensar la congelación de las antigüedades, cada trabajador percibirá anualmente un plus, en la cantidad que figura en la tabla y que se prorrateará en catorce pagas.

#### **ARTICULO 11º.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Todo el personal sujeto al presente Convenio, percibirá dos gratificaciones extraordinarias anuales, pagaderas en los meses de Julio y Diciembre, consistentes cada una de ellas en salario base más plus de permanencia y antigüedad consolidada, en su caso. El importe de dichas pagas extraordinarias podrá prorratearse en las doce pagas anuales, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

#### **ARTICULO 12º.- DIETAS**

Se fija en 20 Euros el importe de la media dieta y en 40 euros la dieta completa.

### **CAPITULO III**

#### **CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **ARTICULO 13º.- JORNADA LABORAL**

Se establece que como norma general será de 40 horas semanales salvo el mes de Agosto que será de 39 horas, ello supone 1.816 horas anuales y la distribución puede ser irregular a lo largo del año.

Durante los meses de Agosto que se realizará jornada continuada, no se trabajará los sábados.

Se establece como no laborables para los años 2.008, 2.009 y 2.010 las tardes de los días 24 y 31 de Diciembre.

#### **ARTICULO 14°.- DISTRIBUCION DE LA JORNADA**

1. Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla de forma parcial por secciones o departamentos.

La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de Enero de cada ejercicio. Una vez publicado dicho calendario, cualquier modificación al mismo que pretenda implantarse deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En el presente año 2.008 el calendario laboral deberá fijarse dentro del mes siguiente a la publicación oficial del presente Convenio.

2. La distribución irregular puede establecerse hasta seis meses, a razón de 45 horas semanales y durante los otros seis, a razón de 35 horas semanales.

La jornada ampliada se realizará durante el mismo número de meses que la reducida.

3. Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada se limitará esta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes:

En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo de 7 y un máximo de 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de 35 y 45 horas, respectivamente.

4. Los límites mínimos y máximos fijados en el párrafo anterior con carácter general, podrán ser modificados a nivel de empresa y previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o trabajadores directamente, en su defecto.

5. La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador.

6. Si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, al vencimiento de su contrato el trabajador hubiera realizado un exceso de horas, en relación a las que corresponderían a una distribución regular, el exceso será abonado en su liquidación, según el valor de la hora extraordinaria.

### **ARTÍCULO 15°.- HORAS EXTRAORDINARIAS**

Por necesidades de la empresa podrá, dentro de los topes legales, realizar horas extraordinarias que se compensarán económicamente con el incremento del 75% sobre el valor de la hora ordinaria o en descansos en el mismo porcentaje, a opción del empresario, acumulándose en este último caso, en una bolsa de horas para ser disfrutadas en las fechas que, de común acuerdo, determinen empresa y trabajador.

### **ARTICULO 16°.- VACACIONES**

Serán de treinta días naturales al año para todos los trabajadores afectados por este Convenio y serán disfrutadas preferentemente entre los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive.

### **ARTICULO 17°.- LICENCIAS**

Los trabajadores tendrán derecho a las licencias por tiempo y motivaciones que a continuación se detallan, previo aviso y justificación y con la percepción de su salario real:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) 1 día por traslado de vivienda
- d) El tiempo indispensable para asistir a exámenes oficiales
- e) El tiempo indispensable para asistir al cumplimiento de un deber público.
- f) El tiempo indispensable para asistir a consulta médica con justificante expedido por el facultativo.
- g) 1 día por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- h) 1 día de libre disposición al año.

La dirección de la empresa está facultada para requerir al trabajador la justificación de indicados motivos.

### **ARTÍCULO 18°.- INCAPACIDAD TEMPORAL.-**

El personal de las empresas afectadas por este Convenio desde el quinto día de la correspondiente baja por enfermedad o accidente de cualquier tipo, percibirá, a cargo de la empresa el complemento de las prestaciones de la Seguridad social hasta el 100 por 100 del salario real, durante un plazo máximo de nueve meses a partir de la baja.

#### **ARTICULO 19º.- JUBILACION**

La jubilación será obligatoria a los 65 años de edad.

#### **ARTICULO 20º.- CONTRATO EVENTUAL**

Se fija la duración máxima del contrato eventual en 12 meses en un periodo de 18 meses. Se establece una indemnización por conclusión a razón de doce días de salario por año trabajado.

#### **ARTICULO 21º.- CONTRATACION.-**

Todos los contratos, independientemente de su duración y modalidad, se formalizarán por escrito.

En ningún caso, el período de prueba podrá ser superior a 6 meses para los Técnicos Titulados, ni de un mes para el resto de los trabajadores.

#### **ARTÍCULO 22º.- INDEMNIZACIONES**

1.- Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio:

- a) En caso de muerte derivada de accidente de trabajo: 20.000 euros
- b) En caso de incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral: 20.000 Euros.
- c) En caso de Gran Invalidez derivada de accidente laboral: 20.000 Euros.

2.- El apartado c) entrará en vigor el día 1 de Enero de 2009.

#### **ARTICULO 23º.- VIGILANCIA DE LA SALUD**

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, sin perjuicio de cuantas obligaciones y criterios se establezcan en lo referente a la vigilancia de la salud en el artículo 22 de la Ley 31/1.995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

#### **ARTICULO 24º.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

En los derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares se tendrá en cuenta por las empresas en la organización del trabajo la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral.

#### **ARTÍCULO 25º.- PREAVISO Y CESES**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa, deberán de ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos:

- Titulados superiores y medios (niveles I y II): 30 días.
- Restantes categorías profesionales: 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe del salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

## **CAPITULO IV CLASIFICACION PROFESIONAL**

### **ARTÍCULO 26º.- DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES**

Las definiciones, según las funciones o actividades del personal dentro de la Empresa, serán las siguientes:

**Personal titulado.-** Es el que se halla en posesión de un título oficial de Grado Superior o Medio, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita.

#### **Personal administrativo**

**a) Jefes.-** Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes que actúa bajo las órdenes inmediatas del Jefe Superior o Director y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios, encargándose igualmente de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa.

**b) Oficial de Primera.-** Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa.

Se asimilan a esta categoría, el Delineante Proyectista y las demás que pudieran estar aplicándose a la entrada en vigor del vigente Convenio.

**c) Oficial de Segunda.-** Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe y oficial de primera, si lo hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

Se asimilan a esta categoría, el delineante y el dibujante y las demás que pudieran estar aplicándose a la entrega en vigor del vigente Convenio.

**d) Auxiliar.-** Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Quedan adscritos a esta categoría los telefonistas.

**e) Operador de Ordenador.-** Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información e interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

#### **Subalternos**

**a) Conserje.-** Tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la Empresa.

**b) Ordenanza.-** Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

**c) Personal de Limpieza.-** Están ocupadas en la limpieza de los locales de las empresas.

## **CAPITULO V CODIGO DE CONDUCTA LABORAL**

### **ARTÍCULO 27º.- PRINCIPIOS ORDENADORES**

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta sesenta días después de la fecha de su imposición.

## **ARTÍCULO 28°.- GRADUACIÓN DE LAS FALTAS**

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave.

## **ARTÍCULO 29°.- FALTAS LEVES**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- k) Discutir con los compañeros, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

## **ARTICULO 30°.- FALTAS GRAVES**

Se consideran faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.
- e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.
- f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.
- g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
- i) La realización sin previa consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.
- j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.
- k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad a la dignidad de las personas.
- l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

#### **ARTÍCULO 31°.- FALTAS MUY GRAVES**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebramiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.
- k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.
- l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

#### **ARTÍCULO 32º.- SANCIONES**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves: Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días. Despido.

#### **ARTÍCULO 33º.- PRESCRIPCIÓN**

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: Diez días
- Faltas graves: Veinte días
- Faltas muy graves: Sesenta días

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## **CAPITULO VI COMISION PARITARIA**

**ARTÍCULO 34°.- COMISION PARITARIA.-** Se crea la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje, que estará formada por dos representantes de cada parte, social y empresarial.

No podrá plantearse conflicto colectivo alguno ante el Juzgado de lo Social sin haber intentado previamente la solución del mismo ante la mencionada Comisión Paritaria.

La reunión de la Comisión Paritaria se dará por celebrada si no tuviere lugar en el plazo de los siete días hábiles siguientes a la solicitud formulada con tal objeto.

## **CAPITULO VII LEGISLACION SUPLETORIA**

### **ARTICULO 35°.- LEGISLACION SUPLETORIA**

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones normativas vigentes.

### **ARTÍCULO 36°.- ATRASOS**

Los atrasos surgidos por la aplicación del presente Convenio serán abonados dentro del mes siguiente a la publicación oficial del mismo. Igualmente dicho criterio se aplicará para las revisiones de los años sucesivos.

\*\*\*\*\*

## ANEXO I

### TABLAS SALARIALES

NIVEL I.-	Titulados Superiores
NIVEL II.-	Titulados de Grado Medio
NIVEL III.-	Jefes (de equipo, de máquinas básicas de delineación, de explotación, Administrativo, etc....)
NIVEL IV.-	Oficial de 1ª, Programador, Delineante, Coordinador de estudios.
NIVEL V.-	Oficial de 2ª, Operador de Ordenador, Operador de Máquinas, Operador de Tabuladores.
NIVEL VI.-	Auxiliares Administrativos, Ayudantes Operadores.
NIVEL VII.-	Conserje, Ordenanza y Limpiador.
NIVEL VIII.-	Trabajadores menores de 18 años.

### SALARIOS AÑO 2.008

NIVEL	SALARIO BASE EUROS MES	PLUS ANUAL EUROS	COMPUTO ANUAL EUROS
I	800,00	115	11.315,-
II	761,00	115	10.769,-
III	731,00	115	10.349,-
IV	711,50	115	10.076,-
V	692,50	115	9.810,-
VI	672,50	115	9.530,-
VII	665,00	115	9.425,-
VIII	S.M.I.		S.M.I. S.M.I.