



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE GRANADA DE OFICINAS Y DESPACHOS. AÑOS 2008/2010

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Determinación de las partes. Ámbito funcional y territorial

Este Convenio Colectivo se pacta entre la Confederación Granadina de Empresarios, por una parte, y los sindicatos FES-UGT y Comfía-CC.OO., por otra.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todas las oficinas y despachos, excepto aquellos subsectores que dispongan de regulación propia y cuya aplicación sea legalmente obligatoria, en Granada y su provincia.

Artículo 2. Ámbito personal

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a los trabajadores de las empresas mencionadas en el artículo anterior.

Artículo 3. Ámbito temporal, vigencia, duración, prórroga, revisiones económicas y denuncia

La duración del presente convenio será de tres años, desde el 1 de enero de 2008, hasta el 31 de diciembre de 2010, con el compromiso de las partes de sentenciar las tablas salariales durante el mes de febrero de cada año, como máximo.

Los efectos económicos del presente convenio serán efectivos a partir del 1 de enero de 2008, debiendo las empresas abonar los atrasos generados desde la fecha antedicha, como máximo, dentro del mes siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Granada.

El convenio se denunciará con una antelación mínima de un mes antes de su vencimiento, y se prorrogará automáticamente, de año en año, a partir de dicho vencimiento, si no es denunciado en el tiempo indicado, por cualquiera de las partes ante la Delegación de Empleo de la Junta de Andalucía.

Incrementos salariales

Para el periodo de vigencia del presente Convenio se establecen los siguientes incrementos salariales, que serán de aplicación sobre todos los conceptos económicos recogidos en el mismo:

Año 2008: IPC real del año 2007, incrementado en tres puntos porcentuales.

Año 2009: IPC real del año 2008, incrementado en tres puntos porcentuales.



Año 2010: IPC real del año 2009, incrementado en tres puntos porcentuales.

Aquellas empresas que abonen de forma periódica, regular y en cómputo anual a sus trabajadores y por cualquier concepto, cantidades superiores a las previstas en esta norma, podrán absorber y compensar dichos incrementos de forma que se garantice a estos trabajadores un incremento salarial, sobre los conceptos de convenio, que en ningún caso podrá ser inferior al IPC real del año anterior mas 0,5 puntos porcentuales.

En caso de que al término de la vigencia de este convenio, o de cualquiera de sus sucesivas prórrogas anuales, no se haya llegado a un acuerdo sobre el siguiente convenio o no haya sido denunciado en la forma prevista, se aplicará un incremento automático sobre todos sus conceptos económicos. Este incremento será el del IPC real del año anterior, más 0,5 puntos porcentuales.

Esta regularización económica, más los posibles atrasos del año anterior, deberá ser aplicada antes del 1 de abril del año en curso, con efectos económicos desde el 1 de enero de dicho año.

Capítulo II. Retribuciones Económicas

Artículo 4. Salario Base

El salario base en jornada completa de trabajo será el que figura para cada categoría profesional en el Anexo nº 1, Tablas Salariales.

Artículo 5. Plus de transporte

Se establece con carácter general para todos los trabajadores, sin distinción alguna ni de edad ni de jornada realizada ni de categoría profesional, un plus de transporte de 70 euros mensuales.

Artículo 6. Ayuda de estudios

Se crea una ayuda de estudios consistente en 115 euros anuales por cada hijo de los trabajadores que esté recibiendo enseñanza Preescolar, incluida guardería de 0 a 3 años, Primaria, Secundaria, Bachillerato, Formación Profesional o Formación Superior, siempre que pueda justificarse. Esta ayuda se abonará también a los propios trabajadores que estén realizando cualesquiera de los mencionados estudios. Dichas ayudas se abonarán por la empresa a sus trabajadores en el mes de octubre de cada año, coincidiendo con la iniciación del curso.

Artículo 7. Antigüedad

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios, en la cuantía de un 6





por ciento de sus retribuciones salariales para cada trienio, en la forma que establece la O.L. del sector, con las siguientes limitaciones:

El tope máximo de incremento por antigüedad será del 30 por ciento, es decir 5 trienios, para aquellos trabajadores que no lo hubieran alcanzado a la publicación del presente convenio, sin perjuicio de los trabajadores que ya hayan alcanzado un porcentaje superior.

Artículo 8. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias, de devengo anual, consistentes cada una de ellas en treinta días de salario base, más los correspondientes trienios. La primera será abonada el 31 de marzo, y su devengo será el periodo comprendido entre el 1 de abril del año anterior y el 31 de marzo del año en curso. La segunda se abonará el día 15 de julio, devengándose desde el 1 de julio del año anterior hasta el 30 de junio del año en curso. La tercera se abonará el 22 de diciembre, devengándose entre el 1 de enero y el 31 de diciembre. Las empresas podrán prorratear mensualmente cualesquiera de estas gratificaciones extraordinarias.

Artículo 9. Dietas y locomoción

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.

La dieta completa queda fijada en 50 euros. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que pernoctar fuera de su residencia habitual.

La media dieta queda fijada en 20 euros. El trabajador percibirá media dieta cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de la localidad en que radique el centro de trabajo por un periodo de más de cinco horas, siempre que el mencionado periodo coincida con el periodo de pausa para comer, incluyendo la comida. En ningún caso se percibirá la media dieta cuando los desplazamientos habituales formen parte del contenido sustancial de la prestación laboral.

La dieta por comida queda fijada en 9 euros. El trabajador percibirá la dieta por comida cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de la localidad en que radique el centro de trabajo, y este desplazamiento no dé derecho a percibir la media dieta.

El pago de kilometraje se establece en 0,27 euros por kilómetro. El trabajador percibirá este pago por kilometraje cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que realizar desplazamiento en automóvil de su propiedad.

Las cantidades fijadas en este artículo tienen carácter de mínimos.

Artículo10. Premio de vinculación

El trabajador que alcance su jubilación o tenga declarada su incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, percibirá en concepto de premio de vinculación, el importe de una mensualidad de su salario base, más los correspondientes trienios de antigüedad, todo ello con independencia de la preceptiva liquidación.

Artículo11. Premio de jubilación

Aquellos trabajadores que opten por jubilarse anticipadamente entre los 60 y 64 años recibirán por una sola vez las cantidades reflejadas en el Anexo nº 1, Tablas Salariales, que figura al final del texto del presente convenio, siempre que cuenten con una antigüedad mínima en la empresa de 15 años.

Artículo12. Enfermedad y accidente

Las empresas complementarán las prestaciones económicas por enfermedad o accidente, hasta alcanzar el 100 por ciento del salario establecido en el presente convenio, durante el tiempo que dure la situación de baja por incapacidad laboral transitoria.

Artículo 13. Trabajos de superior categoría

Cuando un trabajador realice trabajos correspondientes a una categoría superior a la que tengan atribuida, percibirá, durante el tiempo de prestación de estos servicios, la retribución de la categoría superior. No obstante, estos trabajos de superior categoría no podrán tener una duración superior a tres meses en el mismo año. Si este plazo se superara, el trabajador ascenderá a dicha categoría superior.

Artículo 14. Ascensos automáticos

La cadencia de ascensos se producirá automáticamente cada cinco años completos de trabajo en la misma empresa, a saber:

Quien ostente la categoría de auxiliar, ascenderá a la de oficial de segunda, el oficial de segunda a oficial de primera, el oficial de primera a jefe de segunda, y el jefe de segunda a jefe de primera. En caso de interrupción de servicios a una misma empresa, los plazos descritos se ampliarán a siete años.

Artículo 15. Anticipos a cuenta

Los trabajadores fijos de plantilla y los contratados con más de un año de antigüedad en la empresa, previa solicitud escrita, tendrán derecho a percibir un



anticipo a cuenta de sus haberes, sin interés y por un importe que no podrá exceder de tres mensualidades de su líquido a percibir, siempre que acrediten la necesidad económica sobrevenida por alguna de estas circunstancias:

- Larga enfermedad, entendiéndose por tal la que conlleve un periodo de convalecencia superior a los sesenta días, u hospitalización por igual periodo, del trabajador, su cónyuge, e hijos no emancipados.
- Fallecimiento del cónyuge o hijos emancipados.
- Adquisición de primera vivienda.
- Matrimonio del trabajador.

Se entenderá que no concurren las circunstancias que afectan al cónyuge, en los supuestos de separación legal.

La dirección de la empresa, una vez constatada la circunstancia alegada, procederá a la concesión del anticipo solicitado, siempre que su situación económica se lo permita, en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de la solicitud, documentándose la referida concesión, haciendo constar la cantidad que, de común acuerdo, convengan las partes, cuya cuantía no podrá ser inferior a una mensualidad ni superior a tres, así como sus cuotas de amortización que se fijan en 30, 60 ó 90 euros mensuales, según que la cuantía del anticipo corresponda a uno, dos o tres meses, debiendo ser detraídas de la nómina.

No obstante, en el supuesto de que el trabajador dejara de prestar servicios en la empresa durante la vigencia del anticipo, ésta queda facultada para detraer de la liquidación finiquito correspondiente el montante a que ascienda la suma pendiente de amortización.

En todo caso, no se atenderán aquellas solicitudes que excedan del 15% de la plantilla.

Igualmente, no podrá formalizarse nueva solicitud hasta la total amortización del anterior anticipo y hasta transcurridos seis meses.

Capítulo III. Jornada Y Horarios

Artículo 16. Vacaciones

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará anualmente de unas vacaciones retribuidas. El tiempo será de un mes ininterrumpido, o la parte proporcional que le corresponda, para el caso de no llevar el tiempo necesario trabajando para el disfrute pleno de este derecho.

Estas vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en los meses de verano; en el



caso de que no se disfrutaran en los meses comprendidos entre mayo y octubre, el trabajador tendrá derecho a tres días más de vacaciones.

Artículo 17. Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas semanales durante 7 meses, de enero a abril, y de octubre a diciembre de cada año, de lunes a viernes, resultando un máximo final anual de 1.733 horas.

Previo acuerdo, la empresa y los trabajadores, podrán compensar el no trabajar los viernes por la tarde, trabajando media hora más, de lunes a jueves, en el periodo de 1 de octubre a 3 de mayo.

Cuando dentro de la jornada laboral, se realicen en todo o en parte horas nocturnas, la retribución por dichas horas se incrementará en un 15% del valor de la hora ordinaria. Tendrán consideración de horas nocturnas las comprendidas entre las 22 horas y las 7 horas.

Durante los meses de mayo a septiembre, la jornada laboral será de 7 horas diarias, desde las 8 hasta las 15 horas, de lunes a viernes, con un tiempo de descanso intermedio y retribuido de 20 minutos diarios.

Excepcionalmente, y previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, se podrá establecer esta misma jornada intensiva, detallada en el párrafo anterior, durante otro periodo distinto al establecido, hasta alcanzar igualmente cinco meses al año.

Artículo 18. Tardes festivas

Se establecen como tardes festivas para toda la provincia de Granada las de los días 3 de mayo, día de la Cruz, 24 de diciembre, Nochebuena, y 31 de diciembre, Nochevieja, excepto en aquellas localidades en las que coincida fiesta local con uno de estos días, en cuyo caso será festiva la tarde del día anterior.

Artículo 19. Permisos y licencias

Los trabajadores tendrán derecho a cinco días de permiso retribuido para asuntos propios. Además, con la pertinente justificación, en los siguientes casos:

- a) Veinte días por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho.
- b) Cinco días laborables por nacimiento de hijo.
- c) Cinco días por enfermedad grave o muerte del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Dos días por traslado de vivienda, más un día más adicional, cuando el traslado se produzca a más de 50 km del domicilio anterior.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público o personal (elecciones, juicios, exámenes).

Capítulo IV. Disposiciones Adicionales

Artículo 20. Formación profesional

Las partes firmantes suscriben en todos sus términos el Acuerdo Nacional de Formación Continua, en los ámbitos funcional y territorial del referido Acuerdo, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan.

Artículo 21. Salud Laboral

Las empresas y trabajadores afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

Artículo 22. Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas y trabajadores afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El trabajador que ejerza el derecho al permiso de paternidad, según establece el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 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 ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario con una antelación de tres días el ejercicio efectivo de este derecho en los términos establecidos.

Artículo 23. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Las empresas y trabajadores afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las

personas trabajadoras.

Artículo 24. Contratos de duración determinada

El periodo máximo dentro del cual se podrán celebrar contratos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos prevista en el artículo 15.1

b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores será de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas reseñadas en el expresado precepto, y la duración máxima de los antedichos contratos no podrá superar las tres cuartas partes del periodo de referencia antes establecido, con un máximo de doce meses.

En el caso de que dichos contratos se concierten por un periodo de tiempo inferior al anteriormente establecido, podrán ser prorrogados mediante acuerdo entre las partes, y por una sóla vez sin que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicho límite máximo.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la Orden de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía de 21 de julio de 2005 (BOJA 146 de 28 de julio), que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005 de dicha Consejería, de 14 de junio, (BOJA 122 de 24 de junio), y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de contratos.

Artículo 25. Absorción de acuerdos de nivel superior

En el caso de que, durante la vigencia de este convenio, se suscribiera algún acuerdo u otro convenio de ámbito autonómico o nacional, las mejoras contenidas en el mismo serían asumidas automáticamente.

Artículo 26. Sucesión de empresas

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, el cedente y, en su defecto, el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión, que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, si la cesión fuera



declarada delito.

Artículo 27. Sercla

Los trabajadores y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotados, en su caso, los trámites ante la Comisión Mixta Paritaria, se someterán a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Artículo 28. Comisión Mixta

Se creará una Comisión Mixta Paritaria que tendrá las siguientes composición y funciones:

a) Composición: dos representantes de la parte empresarial, elegidos entre la Comisión Deliberadora, y dos representantes de los trabajadores, asimismo miembros de la Comisión Deliberadora, por parte de U.G.T. y CC.OO., uno por cada sindicato.

b) Funciones:

1) Interpretar, sin perjuicio de las facultades atribuidas a la Autoridad correspondiente, el texto del presente convenio.

2) Velar por el cumplimiento del texto del presente convenio. Todas las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio vienen obligadas a facilitar la labor de esta comisión y, en caso contrario, podrán ser sancionadas según la legislación vigente.

3) Intervenir, como instancia de conciliación previa, en aquellos asuntos que se le sometan. El procedimiento conciliatorio se iniciará mediante solicitud efectuada por representantes autorizados de cualquiera de las partes representadas en la Comisión Deliberadora y ante cualquiera de los miembros de la Comisión Mixta Paritaria.

Esta Comisión vendrá obligada en este caso a reunirse en el plazo máximo de un mes y sus acuerdos serán adoptados por mayoría absoluta.

4) Avanzar en la siguiente negociación de este convenio



e implementar su articulado, a fin de encauzar su discusión, antes del final del año de su vencimiento.

A partir de la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada, las partes representadas en la Comisión designarán sus representantes en la misma en el plazo de un mes.

Capítulo V. Disposición Final.

Artículo 29. Cláusula de descuelgue

Las empresas que presenten pérdidas durante el ejercicio anterior podrán descolgarse de las condiciones económicas de este convenio. Para ello, deberán comunicar los datos suficientes, fehacientemente contrastados y por escrito, a la Comisión Mixta Paritaria, siendo ésta y por unanimidad de sus miembros la que aceptará, en el plazo máximo de un mes, dicho descuelgue, pudiendo solicitar la información necesaria a tal efecto.

ANEXO I. TABLAS SALARIALES

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE GRANADA

DE OFICINAS Y DESPACHOS. Tabla salarial 2008

CATEGORIA EUROS EUROS

PROFESIONAL AL MES 2008 AL AÑO 2008

Grupo I Titulados

Titulado grado superior 1.276,49 19.987,35

Titulado grado medio 1.217,41 19.101,15

Grupo II Administrativos

Jefe superior 1.187,59 18.653,85

Jefe de primera 1.142,57 17.978,55

Jefe de segunda 1.098,95 17.324,25

Oficial de primera 1.024,57 16.208,55

Oficial de segunda 961,86 15.267,90

Auxiliares 867,26 13.848,90

Cobradores-Pagadores 867,26 13.848,90

Aspirantes de 16-17 años 584,06 9.600,90

Grupo III Técnico de oficina

Jefe de equipo de informática 1.142,57 17.978,55

Analista 1.142,57 17.978,55

Programador ordenador 1.142,57 17.978,55

Programador de máquinas auxiliares 1.142,57 17.978,55

Jefe de delineación 1.098,95 17.324,25

Delineante 980,54 15.548,10

Delineante proyectista 1.024,57 16.208,55

Administrador de Test 1.098,95 17.324,25

Coordinador de tratamientos 1.098,95 17.324,25

Jefe de explotación 1.098,95 17.324,25

Contable 1.050,91 16.603,65

Coordinador de estudios 1.024,57 16.208,55

Jefe de equipo de encuestas 1.024,57 16.208,55

Controlador 1.024,57 16.208,55

Operador de ordenador 1.024,57 16.208,55

Jefe de exploración 1.024,57 16.208,55

Grupo IV especialistas de oficina

Jefe de máquinas básicas 1.024,57 16.208,55

Operador de tabuladores 980,54 15.548,10

Jefe de entrevistadores 980,54 15.548,10

Encargado Depto. Reprografía 980,54 15.548,10



Operador de máquinas básicas 943,16 14.987,40

Dibujantes 943,16 14.987,40

Entrevistadores-encuestadores 943,16 14.987,40

Calcador 909,32 14.479,80

Perf. Verificador clasificador 909,32 14.479,80

Grupo V Subalternos

Conserje mayor 887,07 14.146,05

Conserje 867,26 13.848,90

Ordenanza 867,26 13.848,90

Vigilante 867,26 13.848,90

Limpiadora de apartamentos 867,26 13.848,90

Limpiadores 867,26 13.848,90

Grupo VI oficios varios

Encargado 980,54 15.548,10

Oficial de 1ª y conductores 962,97 15.284,55

Oficial de 2ª 920,18 14.642,70

Ayudantes y operadores 867,26 13.848,90

Peones y mozos 867,26 13.848,90

Plus de Transporte 70,00

Ayuda de Estudios/año 115,00

Jubilación 60 3.779,95

Jubilación 61 3.239,95

Jubilación 62 2.699,97

Jubilación 63 2.159,98





Jubilación 64 1.349,98

ANEXO I. TABLAS SALARIALES
 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE GRANADA
 DE OFICINAS Y DESPACHOS. Tabla salarial 2008

| CATEGORIA PROFESIONAL | EUROS AL MES 2008 | EUROS AL AÑO 2008 |
|--|----------------------|----------------------|
| Grupo I Titulados | | |
| Titulado grado superior | 1.276,49 | 19.987,35 |
| Titulado grado medio | 1.217,41 | 19.101,15 |
| Grupo II Administrativos | | |
| Jefe superior | 1.187,59 | 18.653,85 |
| Jefe de primera | 1.142,57 | 17.978,55 |
| Jefe de segunda | 1.098,95 | 17.324,25 |
| Oficial de primera | 1.024,57 | 16.208,55 |
| Oficial de segunda | 961,86 | 15.267,90 |
| Auxiliares | 867,26 | 13.848,90 |
| Cobradores-Pagadores | 867,26 | 13.848,90 |
| Aspirantes de 16-17 años | 584,06 | 9.600,90 |
| Grupo III Técnico de oficina | | |
| Jefe de equipo de informática | 1.142,57 | 17.978,55 |
| Analista | 1.142,57 | 17.978,55 |
| Programador ordenador | 1.142,57 | 17.978,55 |
| Programador de máquinas auxiliares | 1.142,57 | 17.978,55 |
| Jefe de delineación | 1.098,95 | 17.324,25 |
| Delineante | 980,54 | 15.548,10 |
| Delineante proyectista | 1.024,57 | 16.208,55 |
| Administrador de Test | 1.098,95 | 17.324,25 |
| Coordinador de tratamientos | 1.098,95 | 17.324,25 |
| Jefe de explotación | 1.098,95 | 17.324,25 |
| Contable | 1.050,91 | 16.603,65 |
| Coordinador de estudios | 1.024,57 | 16.208,55 |
| Jefe de equipo de encuestas | 1.024,57 | 16.208,55 |
| Controlador | 1.024,57 | 16.208,55 |
| Operador de ordenador | 1.024,57 | 16.208,55 |
| Jefe de exploración | 1.024,57 | 16.208,55 |
| Grupo IV especialistas de oficina | | |
| Jefe de máquinas básicas | 1.024,57 | 16.208,55 |
| Operador de tabuladores | 980,54 | 15.548,10 |
| Jefe de entrevistadores | 980,54 | 15.548,10 |
| Encargado Depto. Reprografía | 980,54 | 15.548,10 |
| Operador de máquinas básicas | 943,16 | 14.987,40 |
| Dibujantes | 943,16 | 14.987,40 |
| Entrevistadores-encuestadores | 943,16 | 14.987,40 |
| Calcador | 909,32 | 14.479,80 |
| Perf. Verificador clasificador | 909,32 | 14.479,80 |
| Grupo V Subalternos | | |
| Conserje mayor | 887,07 | 14.146,05 |
| Conserje | 867,26 | 13.848,90 |
| Ordenanza | 867,26 | 13.848,90 |
| Vigilante | 867,26 | 13.848,90 |
| Limpiadora de apartamentos | 867,26 | 13.848,90 |
| Limpiadores | 867,26 | 13.848,90 |
| Grupo VI oficios varios | | |
| Encargado | 980,54 | 15.548,10 |
| Oficial de 1ª y conductores | 962,97 | 15.284,55 |
| Oficial de 2ª | 920,18 | 14.642,70 |
| Ayudantes y operadores | 867,26 | 13.848,90 |
| Peones y mozos | 867,26 | 13.848,90 |
| Plus de Transporte | 70,00 | |
| Ayuda de Estudios/año | | 115,00 |
| Jubilación 60 | | 3.779,95 |
| Jubilación 61 | | 3.239,95 |
| Jubilación 62 | | 2.699,97 |
| Jubilación 63 | | 2.159,98 |
| Jubilación 64 | | 1.349,98 |



Oficinas y Despachos

BOP 211, 04 de noviembre del 2008

Página 14 de 14

