

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS 2012, 2013 y 2014

Art. 1. Determinación de las partes signatarias.- Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de la Provincia de Las Palmas, de una parte, la **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.)** y **COMISIONES OBRERAS (CC.OO.)**, como representación sindical y, de otra parte, la **CONFEDERACIÓN CANARIA DE EMPRESARIOS (C.C.E)**, en representación empresarial.

Las partes signatarias se reconocen como interlocutores legitimados para negociar el indicado convenio.

Art. 2. Ambito funcional.- El presente Convenio establece y regula las normas por las que se han de regir las condiciones de trabajo en las empresas encuadradas en la actividad de Oficinas y Despachos.

Art. 3. Ambito territorial.- El presente Convenio será de aplicación en toda la provincia de Las Palmas.

Art. 4. Ambito personal.- Se regirá por el presente convenio la totalidad de los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en las empresas reguladas por el ámbito funcional y situadas dentro del ámbito territorial.

Art. 5. Vigencia y duración.- Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes, salvo sus efectos económicos que se retrotraen al 1 de enero de 2012 y lo establecido en el art. 29, en cuanto al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, que entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente.

La duración del presente convenio se establece hasta el 31 de diciembre de 2014.

Art. 6. Denuncia.- El presente Convenio tendrá denuncia automática en la fecha prevista para la terminación de su duración y vigencia.

Art. 7. Salarios.- Durante el año 2012 y 2013 se aplicarán las tablas salariales recogidas en el anexo nº 1, cuya vigencia es desde el 01.01.2012 hasta el 31.12.2013.

Para el año 2014, se abonarán los salarios anuales que resulten de aplicar a la tabla vigente a 31 de diciembre de 2013 un incremento del 0,6 %, quedando establecidos

los salarios en las cuantías que se determinan en la Tabla Salarial recogida en el anexo nº 2, cuya vigencia es desde el 01.01.2014 hasta el 31.12.2014.

Art. 8. Organización del trabajo.- Se estará a lo dispuesto en el artículo 20 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 9. Jornada laboral.- La jornada laboral será de cuarenta horas semanales.

En cumplimiento de lo que ordena el artículo 26.5 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, se fija la jornada laboral anual en 1.826 horas y 27 minutos.

Art. 10. Licencias.- El trabajador o trabajadora previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos que a continuación se exponen:

	Días
Por matrimonio	15
Por alumbramiento del cónyuge	3
Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes o descendientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad	4
Por fallecimiento de hermanos/as, abuelos/as y nietos/as	3
Por fallecimiento de cuñados/as y tíos/as	2
Por fallecimiento de sobrinos/as y primos/as	1
Por intervención quirúrgica del cónyuge, padre, madre, hijas e hijos	5
Por enfermedad grave del cónyuge, padre, madre, hijas e hijos	2
Por cambio de domicilio	1

Art. 11. Condiciones personales más beneficiosas.- Las condiciones que se establecen en el presente Convenio se consideran mínimas, respetándose aquellas situaciones más beneficiosas adquiridas por los trabajadores y trabajadoras.

Art. 12. Ascensos.- Al 30 de septiembre de 1989 quedó sin efecto el artículo que regulaba los ascensos, estándose, por tanto, a lo que disponga el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

De esta manera, al 30 de septiembre de 1989 quedaron sin efecto los párrafos 2º, 3º y 4º del artículo 9º del anterior Convenio cuyo tenor literal era el siguiente:

"De no haber vacante, el oficial de primera administrativo consolidará automáticamente los haberes de jefe administrativo de segunda a los 6 años de antigüedad en su

categoría".

"El oficial administrativo de segunda al cumplir cinco años en la categoría pasará automáticamente a la de oficial administrativo de primera".

"El auxiliar administrativo con cinco años en la categoría ascenderá a oficial de segunda si previamente antes no ha ascendido conforme al artículo 15 de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos".

En su virtud a partir de la desaparición y supresión de los referidos párrafos los ascensos correspondientes a las categorías afectadas se producirán conforme a la Ordenanza de Oficinas y Despachos.

Igualmente y a partir del 31 de diciembre de 1989 se suprimieron y quedaron sin efecto el resto de los ascensos del antiguo artículo 9.º, cuyo tenor literal era el siguiente:

"El cobrador mayor de 28 años, al cumplir diez años en su categoría quedará asimilado automáticamente a efectos económicos a oficial administrativo de segunda".

"En aquellas empresas de 18 o más empleados, el jefe administrativo de segunda, al cumplir cinco años en su categoría pasará automáticamente a jefe administrativo de primera, y el jefe administrativo de primera, al cumplir tres años en su categoría pasará automáticamente a la categoría de jefe superior".

"Todos los ascensos que se produzcan en razón a este artículo, producirán solamente efectos económicos, de no existir plaza vacante de la categoría a cubrir, estando obligado el ascendido a seguir realizando las funciones propias de la categoría que ostentaba anteriormente".

Art. 13. Incapacidad temporal.- En caso de baja por enfermedad o accidente laboral, ambos de carácter transitorio, las empresas abonarán al trabajador o trabajadora la diferencia resultante entre lo que abone la Seguridad Social y el salario correspondiente según el presente Convenio.

Art. 14. Ayuda escolar.- Se establece, como ayuda escolar anual por parte de las empresas a favor de los trabajadores y trabajadoras, la cantidad de cuarenta euros con tres céntimos (40,03 €), por cada hijo o hija en edad escolar, entre 3 y 16 años, previo justificante acreditado de la escolaridad.

Esta ayuda se abonará entre el 1 de septiembre y el 31 de octubre de cada año y se mantendrá invariable para el año 2012 y 2013.

La ayuda escolar anual para el año 2014 será de cuarenta euros con veintisiete céntimos (40,27 €).

Art. 15. Quebranto de moneda.- Por este concepto, los cajeros/as y cobradores/as percibirán durante los años 2012 y 2013, veinticuatro euros con un céntimo (24,01 €) mensuales.

Durante el año 2014 los cajeros/as y cobradores/as percibirán veinticuatro euros con quince céntimos (24,15 €) mensuales.

Art. 16. Vacaciones.- Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de treinta días naturales de vacaciones, retribuidos, éstas serán abonadas al comienzo de las mismas.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que no lleven el año completo, disfrutarán de la parte alícuota o proporcional en relación al tiempo trabajado.

En ningún caso las vacaciones pueden ser sustituidas por el abono de los salarios equivalentes, excepto cuando el trabajador o trabajadora deje de prestar sus servicios en la empresa.

En concepto de bolsa de vacaciones para el año 2012 y 2013, se abonará a cada trabajador o trabajadora, al comienzo del disfrute de sus vacaciones, la cantidad de cuatrocientos treinta y ocho euros con dieciséis céntimos (438,16 €), siendo la misma cuantía para ambos años.

Dicho concepto para el año 2014 será de cuatrocientos cuarenta euros con setenta y nueve céntimos (440,79 €), abonándose también al comienzo del disfrute de las vacaciones del trabajador o trabajadora.

Art. 17. Póliza de accidente de trabajo.- Las empresas a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de este Convenio, concertarán a favor de cada uno de sus trabajadores y trabajadoras, una póliza de seguro de accidente de trabajo, que incluirán los accidentes de trabajo "in itinere", por un valor de 12.020,24 euros, que cubra los riesgos de muerte, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total para la profesión habitual.

El trabajador o trabajadora designará, para el caso de muerte, la o las personas beneficiarias del seguro, haciéndolo constar en la póliza.

Art. 18. Grupos Profesionales.- En lo que a los Grupos Profesionales se refiere según dispone el artículo 9 del Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 28 de abril de 1997 suscrito por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT) publicado en el BOE 137/1997 de 09-06-1997 y, de conformidad con su tenor literal, las partes acuerdan los siguientes grupos profesionales:

I. Grupo profesional 1.

1. Criterios Generales.- Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

2. Formación.- Experiencia adquirida en el desempeño de una profesión equivalente y titulación de Graduado Escolar o Certificado de Escolaridad o similar.

Subgrupos profesionales inscritos: Mozos/as, Peones/as, Limpiador/a, Ayudante, Aspirante de 16 y 17 años, Botones de 16 y 17 años.

II. Grupo profesional 2.

1. Criterios generales.- Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

2. Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional 1.

Subgrupos profesionales inscritos: Conserje con o sin vivienda, Conserje Mayor, Ordenanza, Vigilante/a de Día, Vigilante/a de Noche y Sereno, Oficial de segunda de oficios varios.

III. Grupo profesional 3.

1. Criterios generales.- Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

2. Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional 1, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Subgrupos profesionales inscritos: Auxiliar Administrativo/a, Auxiliar de Caja, Telefonista, Cobrador/a, Encargado/a, Oficial de oficios varios.

IV. Grupo profesional 4.

1. Criterios generales.- Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de las personas trabajadoras que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas y pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores o trabajadoras.

2. Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado y Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Subgrupos profesionales inscritos: Oficial 2 Tec. Oficina nivel 6, Dibujante, Calcador/a, Delineante.

V. Grupo profesional 5.

1. Criterios generales.- Funciones que suponen la integración, coordinación y

supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

2. Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional 2, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Subgrupos profesionales inscritos: Delineante Proyectista, Oficial 1 Técnico/a Oficina nivel 5.

VI. Grupo profesional 6.

1. Criterios generales.- Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores/as.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

2. Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Subgrupos profesionales inscritos: Graduados Sociales y Peritos Mercantiles, Practicantes, ATS, Per. Ing. Tec. y Ayud. Obras Públicas.

VII. Grupo profesional 7.

1. Criterios generales.- Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores/as en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «o» o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su

campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

2. Formación.- Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Subgrupos profesionales inscritos: Ingenieros/as, Arquitectos/as, Licenciados/as y Prof. Mercantiles.

VIII. Grupo profesional 0.

Criterios generales.- El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y, el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Subgrupos profesionales inscritos: Jefe/a Superior, Jefe 1 Tec. de Ofic. Nivel 3, Jefe 2 Tec. de Ofic. Nivel 4.

Art. 19.- La Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio se constituye como unidad negociadora con el objeto de atender cualquier supuesto o situación que surja en torno a la clasificación y encuadramiento de las Subgrupos profesionales.

Art. 20. Antigüedad.- Se establecen como aumentos por años de servicios, trienios consistentes en el 10 por ciento del salario del Convenio de cada trabajador. Los trienios se percibirán a partir del día 1 de aquel año en que se cumpla el período trienal.

En consecuencia la escala para el cálculo y devengo de la antigüedad se ajustará a los siguientes términos:

	Porcentaje
De 0 a 3	-
De 3 a 6 años	10%
De 6 a 9 años	20%
De 9 a 15 años	25%
De 15 a 20 años	40%
De 20 a 25 años	59%
De 25 en adelante	60%

Todo ello sin perjuicio de que se respeten los derechos adquiridos de aquellos trabajadores o trabajadoras que al momento de la entrada en vigor de la Ley 8/1980, de 10 de marzo tuvieran un porcentaje mayor y estuvieran percibiéndolo.

Art. 21.- Gratificaciones extraordinarias.- Se establecen cuatro gratificaciones extraordinarias, por importe de una mensualidad completa cada una de ellas más antigüedad, que se abonarán los días 15 de marzo, de julio, de octubre y 15 de diciembre de cada año.

Art. 22.- Pagos de salarios por cuenta corriente.- A petición por escrito del trabajador o trabajadora, la empresa abonará a éste, su salario mediante transferencia a la cuenta que aquél haya designado y que no podrá variar más que durante los quince primeros días de cada año y por escrito.

Art. 23.- Personal de limpieza.- El personal de limpieza que trabaje por horas, percibirá como retribución, la que se le señala en la tabla salarial anexa, que incluye en su importe prorrateado, el salario mensual, las gratificaciones extraordinarias, bolsa de vacaciones y las vacaciones.

Art. 24.- Conciliación de la vida familiar y laboral.- Los trabajadores y trabajadoras

acogidos a este convenio tendrán derecho a los permisos recogidos en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores en el que, entre otros, se regulan los siguientes:

- Dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- 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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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.

- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
- También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores o trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo/a. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

- En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir

del segundo/a. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Art. 25.- Representación del personal en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.- Se estará a lo previsto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales en cuanto a Delegados/as de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud y los Delegados/as de Prevención tendrán todas aquellas funciones y competencias que la Ley les atribuye y, en especial, las de prevención de los riesgos laborales y reducción de la siniestralidad laboral.

Art. 26.- Vigilancia de la Salud.- Con carácter general se garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, tal y como prevé el artículo 22 de la Ley 31/95, de Prevención de Riesgos Laborales, así como el acceso a las revisiones oftalmológicas previstas en el artículo 4 del Real Decreto 488/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo que incluye pantallas de visualización.

Art. 27.- Finiquitos.- Cuando al extinguirse la relación de trabajo se formalice finiquito, éste habrá de extenderse en impreso normalizado que facilitará la Confederación Canaria de Empresarios (C.C.E.) a las empresas, y cuyo modelo figura en el anexo nº 3 de este Convenio.

Los modelos de finiquito serán visados por la Dirección Territorial de Trabajo de Las Palmas, quien consignará la fecha cumplimentando la diligencia obrante del mismo. A los únicos efectos de constatar la inexistencia de la firma del trabajador o trabajadora.

La validez temporal de dicha diligencia se limitará a los treinta días naturales siguientes al visado.

Los finiquitos que carezcan de los requisitos indicados anteriormente no surtirán efecto alguno para acreditar la baja del trabajador o trabajadora ni la recepción de la cantidad en ellos consignada.

Art. 28.- Comisión paritaria.- Con el fin de interpretar el presente Convenio, se acuerda crear una Comisión paritaria, compuesta por cuatro vocales; dos vocales en representación de las organizaciones empresariales y dos vocales en representación de los sindicatos negociantes del presente convenio.

Siendo preceptivo el informe de la misma sobre aspectos que afecten al texto del

Convenio antes de acudir a la jurisdicción laboral. Si en el plazo de dos meses la Comisión Paritaria no emitiera el informe correspondiente, dejará de ser preceptivo el mismo para acudir a la jurisdicción laboral.

La sede social de la misma será, tanto de la parte empresarial, calle de León y Castillo, 54-2.^a planta, como la de la parte social, calle Avenida 1.^o de Mayo, 21-2.^a planta y 3.^a planta, sede de U.G.T. y CC.OO., respectivamente.

Art. 29.- Procedimientos para solventar discrepancias.- Tribunal Laboral de Canarias: Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de las personas trabajadoras y empresas comprometidas en el ámbito personal del mismo, acuerdan acogerse libremente en cuanto a los trámites de conciliación, mediación y arbitraje para la resolución de los conflictos existentes en el sector y a todos los temas competenciales que puedan someterse dentro del ámbito correspondiente al Tribunal Laboral de Canarias.

Procedimiento de inaplicación de convenio: De conformidad con lo que establece el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas en el supuesto de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, cualquiera de las partes deberá someter la discrepancia a la comisión paritaria regulada en el artículo anterior, que dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Disposición adicional. Legislación aplicable.- En lo no previsto en el presente convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores.

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS
TABLA SALARIAL VIGENTE DESDE EL 1 DE ENERO DE 2012
HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2013**

SUBGRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (Euros)	16 mensualidades (Euros)
JEFE/A SUPERIOR	22.820,85	1.426,30
JEFE/A 1 TEC. DE OFIC. NIVEL 3	19.898,38	1.243,65
JEFE/A 2 TEC. DE OFIC NIVEL 4	17.827,94	1.114,25
OFICIAL 1 TEC. OFIC. NIVEL 5	14.684,21	917,76
OFICIAL 2 TEC. OFIC. NIVEL 6	13.495,56	843,47
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	10.922,26	682,64
AUXILIAR CAJA	10.922,26	682,64
TELEFONISTA	10.922,26	682,64
DELINEANTE PROYECTISTA	14.684,21	917,76
DELINEANTE	13.495,56	843,47
DIBUJANTE	13.228,94	826,81
CALCADOR	12.752,53	797,03
INGENIEROS/AS Y ARQUITECTOS/AS	24.927,00	1.557,94
LICENCIADO/A Y PROF. MERCANTILES	24.927,00	1.557,94
GRADUADOS/AS SOCIALES Y PER. MERCANTILES	20.166,84	1.260,43
PER. ING. TECN. Y AYUD. OBRAS PUBLICAS	20.166,84	1.260,43
CONSERJE MAYOR	12.377,37	773,59
CONSERJE CON VIVIENDA	10.699,07	668,69
CONSERJE SIN VIVIENDA	10.830,44	676,90
COBRADOR/A	10.922,26	682,64
ORDENANZA Y VIGILANTE/A DE DIA	10.444,01	652,75
VIGILANTE/A DE NOCHE Y SERENO	12.532,69	783,29
BOTONES DE 16 Y 17 AÑOS	9.043,52	565,22
OFICIAL DE OFICIOS VARIOS	12.937,85	808,62
OFICIAL DE 2º(OFIOS VARIOS)	12.377,37	773,59
AYUDANTE	10.699,08	668,69
MOZOS/AS Y PEONES/AS	10.258,56	641,16
ENCARGADOS/AS	13.495,56	843,47
PRACTICANTES Y A.T.S.	20.166,84	1.260,43
LIMPIADOR /A(JORNADA COMPLETA)	10.258,56	641,16
ASPIRANTE DE 16 Y 17 AÑOS	9.043,52	565,22
LIMPIADOR /A A SALARIO/HORA	5,90	
* BOLSA DE VACACIONES	438,16	

ANEXO Nº 2

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS
TABLA SALARIAL VIGENTE DESDE EL 1 DE ENERO DE 2014
HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2014**

SUBGRUPOS PROFESIONALES	ANUAL (Euros)	16 mensualidades (Euros)
JEFE/A SUPERIOR	22.957,78	1.434,86
JEFE/A 1 TEC. DE OFIC. NIVEL 3	20.017,77	1.251,11
JEFE/A 2 TEC. DE OFIC NIVEL 4	17.934,91	1.120,93
OFICIAL 1 TEC. OFIC. NIVEL 5	14.772,32	923,27
OFICIAL 2 TEC. OFIC. NIVEL 6	13.576,53	848,53
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	10.987,79	686,74
AUXILIAR CAJA	10.987,79	686,74
TELEFONISTA	10.987,79	686,74
DELINEANTE PROYECTISTA	14.772,32	923,27
DELINEANTE	13.576,53	848,53
DIBUJANTE	13.308,31	831,77
CALCADOR	12.829,05	801,82
INGENIEROS/AS Y ARQUITECTOS/AS	25.076,56	1.567,29
LICENCIADO/A Y PROF. MERCANTILES	25.076,56	1.567,29
GRADUADOS/AS SOCIALES Y PER. MERCANTILES	20.287,84	1.267,99
PER. ING. TECN. Y AYUD. OBRAS PUBLICAS	20.287,84	1.267,99
CONSERJE MAYOR	12.451,63	778,23
CONSERJE CON VIVIENDA	10.763,26	672,70
CONSERJE SIN VIVIENDA	10.895,42	680,96
COBRADOR/A	10.987,79	686,74
ORDENANZA Y VIGILANTE/A DE DIA	10.506,67	656,67
VIGILANTE/A DE NOCHE Y SERENO	12.607,89	787,99
BOTONES DE 16 Y 17 AÑOS	9.097,78	568,61
OFICIAL DE OFICIOS VARIOS	13.015,48	813,47
OFICIAL DE 2º(OFIOS VARIOS)	12.451,63	778,23
AYUDANTE	10.763,27	672,70
MOZOS/AS Y PEONES/AS	10.320,11	645,01
ENCARGADOS/AS	13.576,53	848,53
PRACTICANTES Y A.T.S.	20.287,84	1.267,99
LIMPIADOR /A(JORNADA COMPLETA)	10.320,11	645,01
ASPIRANTE DE 16 Y 17 AÑOS	9.097,78	568,61
LIMPIADOR /A A SALARIO/HORA	5,94	
* BOLSA DE VACACIONES	440,79	

ANEXO N° 3

FINIQUITO

Empresa

Trabajador o Trabajadora

El que suscribe, trabajador o trabajadora hasta la fecha de la referida empresa, reconoce haber recibido en este acto, la cantidad de constitutiva del importe de la liquidación final de mis devengos, efectuada por el motivo de haber sido resuelto el contrato de trabajo suscrito con fecha, y causar baja en la empresa el día

Con el recibo de esta cantidad me considero enteramente saldado y finiquitado por toda clase de conceptos, sin que nada más se me adeude.

..... de de

Firmado, El trabajador/a,

DILIGENCIA DE LA DIRECCION TERRITORIAL

En cumplimiento de lo acordado en el artículo 25 del vigente Convenio colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Las Palmas, se hace constar que el presente documento de finiquito no contiene en el día de hoy firma alguna.

Fecha (Firma del sello y visado)