

MARTES, 16 DE FEBRERO DE 2016 - BOC NÚM. 31

7.3. ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2016-1157 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de empresa del Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria, para el periodo 2016-2019.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de empresa del Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria, para el periodo 2016-2019, suscrito con fecha 22 de diciembre de 2015 por la Comisión Negociadora del mismo, integrada por la secretaria de la Junta de Gobierno en representación de la empresa y por el Delegado de personal en representación del personal incluido en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 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 los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como el Decreto 3/2015, de 10 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria el Decreto 83/2015, de 31 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

ACUERDA

- 1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.
- 2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del convenio colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 8 de febrero de 2016,
La directora general de Trabajo,
Ana Belén Álvarez Fernández.

CVE-2016-1157

MARTES, 16 DE FEBRERO DE 2016 - BOC NÚM. 31

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2016/2019



CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA A SUSCRIBIR POR EL COLEGIO OFICIAL DE ARQUITECTOS DE CANTABRIA Y SUS EMPLEADOS.

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES	3
Artículo 1º.- Ámbito Personal.....	3
Artículo 2º.- Ámbito Funcional.....	3
Artículo 3º.- Ámbito Temporal.....	3
Artículo 4º.- Denuncia del convenio.....	3
Artículo 5º.- Condiciones más beneficiosas	3
CAPÍTULO II.- SERVICIOS COACAN, PERSONAL Y RETRIBUCIONES	3
Artículo 6º.- Categorías:	3
Artículo 7º.- Antigüedad.....	3
Artículo 8º.- Salarios.....	3
Artículo 9º.- Cláusula de revisión salarial para 2017 y 2018.....	4
Artículo 10º.- Pagas extraordinarias	4
Artículo 11º.- Paga de Septiembre para los años 2016-2017-2018.....	4
Artículo 12º.- Despidos	5
Artículo 13º.- Dietas y desplazamientos.....	5
Artículo 14º.- Prestaciones complementarias.....	5
Artículo 15º.- Ascensos	6
CAPÍTULO III.- CONDICIONES DE TRABAJO	6
Artículo 16º.- Jornada Laboral.....	6
Artículo 17º.- Vacaciones	7
Artículo 18º.- Permisos retribuidos:	7
Artículo 19º.- Permisos no retribuidos:.....	8
Artículo 20º.- Período de Prueba	8
Artículo 21º.- Ceses.....	8
Artículo 22º.- Incapacidad Temporal	9
Artículo 23º.- Jubilación	9
CAPÍTULO IV.- REGIMEN DISCIPLINARIO	9
Artículo 24º.- Clases de sanciones.....	9
Artículo 25º.- Faltas leves, graves y muy graves:.....	9

1

CVE-2016-1157

MARTES, 16 DE FEBRERO DE 2016 - BOC NÚM. 31

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2016/2019



Artículo 26º.- Sanciones:.....	11
Artículo 27º.- Comisión paritaria.....	11
CAPÍTULO V.- DERECHOS DEL TRABAJADOR.....	12
Artículo 28º.- Salud Laboral.....	12
Artículo 29º.- Reconocimiento Médico	12
Artículo 30º.- Trabajos en pantallas:.....	12
Artículo 31º.- Conciliación de la vida familiar y laboral.....	12
Artículo 32º.- Formación.....	14
Artículo 33º.- Derechos sindicales.....	14
Artículo 34º.- Competencias de los Delegados de Personal y de los Comités de Empresa.....	15
Artículo 35º.- Organismo de resolución de conflictos laborales	15
CAPÍTULO VI.- DISPOSICION FINAL	16
ANEXO I	
ANEXO II	
ANEXO III	
ANEXO IV	
ANEXO V	

MARTES, 16 DE FEBRERO DE 2016 - BOC NÚM. 31

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2016/2019



CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.-Ámbito Personal

El presente convenio ha sido suscrito por la representación de la empresa Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria (COACAN), y el delegado de Personal de dicha empresa.

Las condiciones pactadas en el presente convenio afectarán a la totalidad del personal en nómina del Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria, así como a los trabajadores que se incorporen al Colegio o durante la vigencia del mismo con tal condición.

Artículo 2º.-Ámbito Funcional

El presente Convenio Colectivo de Empresa regula las condiciones de trabajo del Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria.

Artículo 3º.-Ámbito Temporal

Vigencia: Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2016 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2019. Este convenio sustituye al anterior que finalizaba su vigencia el 31/12/2016, y fue publicado en el BOC nº 53 de 18/03/2013

Artículo 4º.-Denuncia del convenio.

Este convenio queda autodenunciado a su finalización, no requiriendo por tanto denuncia expresa del mismo por ninguno de los firmantes, comprometiéndose ambas partes a iniciar la negociación del siguiente en el primer trimestre del año 2020 manteniéndose vigente hasta la firma de un nuevo convenio durante un plazo máximo de dos años.

Artículo 5º.-Condiciones más beneficiosas

A todos los efectos se respetaran las condiciones más beneficiosas a los trabajadores que hayan venido disfrutándolas a la fecha de la firma de este convenio.

CAPÍTULO II.- SERVICIOS COACAN, PERSONAL Y RETRIBUCIONES

Artículo 6º.-Categorías:

Se adjunta **Anexo I** con la descripción de grupos y categorías profesionales con que cuenta actualmente el Colegio de Arquitectos de Cantabria. En cada momento se podrá, si el buen funcionamiento de la organización colegial lo requiere, crear y asignar grupos y perfiles profesionales, sea a tiempo total o parcial.

Artículo 7º.-Antigüedad

El artículo 14. del convenio 2004-2008, estipulaba un premio de antigüedad consistente en trienios del 6% del salario base cada uno. El presente convenio estipula que no se devengará cantidad alguna por este concepto a partir de la firma de este convenio manteniéndose las cantidades percibidas por tal concepto hasta la fecha como «Complemento Personal de Antigüedad Consolidada», no pudiendo ser absorbida ni compensada y siendo revalorizable en el mismo porcentaje que el salario base.

Artículo 8º.-Salarios

Para el 2016 el salario base y el resto de conceptos económicos se incrementará en 1% sobre el aprobado para 2015 tal como queda reflejado en la tabla salarial que se une a este convenio como Anexo II. Igual incremento se aplicará al resto de retribuciones devengadas.

CVE-2016-1157

MARTES, 16 DE FEBRERO DE 2016 - BOC NÚM. 31

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2016/2019



Para el 2017 el salario base y el resto de conceptos económicos se incrementará en 1% sobre el aprobado para 2016 tal como queda reflejado en la tabla salarial que se une a este convenio como Anexo III. Igual incremento se aplicará al resto de retribuciones devengadas.

Para el 2018 el salario base y el resto de conceptos económicos se incrementará en 1% sobre el aprobado para 2017 tal como queda reflejado en la tabla salarial que se une a este convenio como Anexo IV. Igual incremento se aplicará al resto de retribuciones devengadas.

En el caso de que en 2018 se haya producido la reactivación de la economía y del sector, el Colegio de Arquitectos de Cantabria consideraría en el presupuesto del 2019 la recuperación de los salarios mensuales percibidos en el 2012 (salario base 2012 + paga de verano 2012 + paga de navidad 2012 + antigüedad 2012 + otros complementos 2018), tal como queda reflejado en la tabla salarial que se adjunta como Anexo V.

Artículo 9º.-Cláusula de revisión salarial para 2017 y 2018.

En el caso de que el IPC real establecido por el INE, para los años (2017 y 2018) registrase a 31 de diciembre de cada año, un incremento superior al 1%, se efectuara una Revisión Salarial en el exceso sobre el indicado porcentaje, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia. El incremento resultante se abonará con efectos retroactivos al 1 de enero del año que se revisa y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales utilizadas para confeccionar las pactadas para dicho año, dicho incremento se abonará en el primer trimestre del año siguiente.

Artículo 10º.- Pagas extraordinarias

Se establecen las siguientes pagas:

- Paga de verano. Se abonará el 15 de junio siendo su importe el salario base mensual, más el complemento de antigüedad consolidada.
- Paga de navidad. Se abonará el 15 de diciembre siendo su importe el salario base mensual, más el complemento de antigüedad consolidada.

Artículo 11º.- Paga de Septiembre para los años 2016-2017-2018

En caso de que el cierre del ejercicio 2015 hubiera resultado positivo (superávit), se repartirá entre todos los trabajadores el 80% de dicho superávit, proporcionalmente entre ellos, en el porcentaje que representen las retribuciones brutas anuales de cada trabajador en el total de la masa salarial anual. En ningún caso, el importe de esta paga sumado al del salario base anual del año 2016, podrá superar el importe del salario base anual correspondiente al año 2012 (consideradas 14 pagas).

En caso de que el cierre del ejercicio 2016 hubiera resultado positivo (superávit), se repartirá entre todos los trabajadores el 80% de dicho superávit, proporcionalmente entre ellos, en el porcentaje que representen las retribuciones brutas anuales de cada trabajador en el total de la masa salarial anual. En ningún caso, el importe de esta paga sumado al del salario base anual del año 2017, podrá superar el importe del salario base anual correspondiente al año 2012 (consideradas 14 pagas).

En caso de que el cierre del ejercicio 2017 hubiera resultado positivo (superávit), se repartirá entre todos los trabajadores el 80% de dicho superávit, proporcionalmente entre ellos, en el porcentaje que representen las retribuciones brutas anuales de cada trabajador en el total de la masa salarial anual. En ningún caso, el importe de esta paga sumado al del salario base anual del año 2018, podrá superar el importe del salario base anual correspondiente al año 2012 (consideradas 14 pagas).

MARTES, 16 DE FEBRERO DE 2016 - BOC NÚM. 31

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2016/2019



AÑO 2012	CATEGORÍA O GRUPO PROFESIONAL		SALARIO BASE
NIVEL I	TITULADO SUPERIOR	ARQUITECTO	2.400,00
		ABOGADO	2.162,70
		INFORMÁTICO	1.956,69
NIVEL II	JEFE DEPARTAMENTO	ADMINISTRATIVO	1.462,27
NIVEL III	OFICIAL 1ª	INFORMÁTICO	1.600,00
		CONTABLE	1.315,93
		ADMINISTRATIVO	1.389,10
NIVEL IV	OFICIAL 2ª	SECRETARIA	1.315,93
NIVEL V	AUXILIAR	AUX. ADMINISTRATIVO SECRETARÍA	954,09
		AUX. ADMINISTRATIVO	954,06
NIVEL VI	AUXILIAR DE SERVICIOS	LIMPIADORA	697,29

Artículo 12º.- Despidos

El Colegio Oficial de Arquitectos se compromete, en caso de verse obligado a despedir algún trabajador durante la vigencia de este convenio, a calcular la indemnización resultante considerando como modulo salarial la suma del salario base vigente en las tablas salariales del año 2012, más el importe de la antigüedad, así como del resto de las retribuciones salariales conforme a la cantidad reconocida por tales conceptos en el momento de producirse el despido. Además se añadirá el importe de la prorrata de las pagas extraordinarias que estaban vigentes en ese momento (tres y por el importe del salario base de 2012 más la cantidad de la antigüedad que corresponda a ese momento).

Artículo 13º.- Dietas y desplazamientos

Dietas. Los trabajadores que, por necesidades de la empresa, tengan que desplazarse fuera de Santander percibirán las siguientes dietas:

- Día completo 50,00 € (dos comidas fuera)
- Medio día 25,00 € (una comida fuera)

Si debe pernoctarse fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos de alojamiento previo acuerdo con su trabajador sobre la cuantía.

Desplazamientos. Los gastos ocasionados por desplazamiento en medios de transporte ordinarios serán abonados por la empresa. Si el trabajador utilizase propio vehículo se abonarán 0,26 €/km, actualizándose según marque la legislación vigente.

Artículo 14º.- Prestaciones complementarias

1.- Póliza de seguro colectiva por accidente de trabajo en favor de sus trabajadores o sus legítimos herederos, con las siguientes coberturas:

- Por muerte.....24.040,48 €
- Por una declaración de invalidez permanente total para su profesión habitual por accidente de trabajo.....48.081,00 €
- Por una declaración de invalidez permanente absoluta para todo tipo de trabajo por accidente de trabajo.....72.121,45 €

MARTES, 16 DE FEBRERO DE 2016 - BOC NÚM. 31

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2016/2019



Por gran invalidez derivadas de accidente de trabajo84.000,00 €

En caso de muerte o declaración de invalidez, cualquiera que sea su grado, causados por infarto o derivada de otra enfermedad cardíaca que tengan lugar en el centro de trabajo o de camino al mismo se considerarán a estos efectos automáticamente como accidente de trabajo sin necesidad de declaración por sentencia judicial.

2.- Póliza de seguro de vida con las siguientes coberturas:

Fallecimiento.....6.000,00 €
IPA.....6.000,00 €

3.- El trabajador que tenga a su cargo pariente o parientes en línea directa ascendente o descendente, por consanguinidad dentro del primer grado y que sean disminuidos físicos o psíquicos en un grado igual o superior al 65 % de minusvalía, habiendo sido éste reconocido como tal por el organismo oficial competente, recibirá en concepto de ayuda especial una cantidad de 90 €/mes. Dicha ayuda especial se abonará sin perjuicio y con independencia de la pensión, o pensiones, asistenciales que pudiera percibir.

Artículo 15º.- Ascensos

Cuando se cubran vacantes o se creen nuevos puestos de trabajo, se realizarán las pruebas de aptitud oportunas para el cargo, dándose prioridad al personal de la empresa sobre el personal ajeno a la misma.

Las vacantes, siempre y cuando no haya disminuido el trabajo o producción de la empresa serán obligatoriamente cubiertas.

CAPÍTULO III.- CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 16º.- Jornada Laboral

La jornada habitual se establece de 8 a 15 horas de lunes a viernes. Del 1 de julio al 15 de septiembre, el horario será de 8 a 14 horas.

Flexibilidad de jornada. Dadas las actuales circunstancias, y la imposibilidad de contratación de personal externo o abono de horas extras para actividades que puedan desarrollarse fuera de horario de oficina, se establece una bolsa de horas durante la vigencia del presente Convenio y por la que la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 10 horas mensuales y por trabajador que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias, actividades especiales (cursos, asambleas, conferencias, exposiciones que requieran personal del colegio), finalización de plazos administrativos, judiciales o de cualquier índole, necesarios para la prestación de los servicios propios de la empresa.

Para que sea de obligatorio cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que exista un preaviso de 72 horas a los afectados.

Se cuantificarán mensualmente las horas realizadas y se descansará un número igual a éstas en el trimestre natural siguiente al mes de realización.

Esta flexibilidad horaria en ningún caso podrá exceder de las 22:00 horas del día en que se realice.

MARTES, 16 DE FEBRERO DE 2016 - BOC NÚM. 31

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2016/2019



Artículo 17º. - Vacaciones

Las vacaciones serán de 26 días laborables y se disfrutarán de la siguiente forma:

- Periodo de cierre colegial establecido por acuerdo de Junta de Gobierno (se establece la 2ª quincena de agosto salvo que las circunstancias aconsejen una modificación)
- Puentes considerados en acuerdo de Junta de Gobierno.
- Resto de días de vacaciones dispuestos por el trabajador y divididos en un máximo de tres periodos.
- Se podrán disfrutar hasta un máximo de 4 días sueltos.

Se confeccionará un calendario de vacaciones entre la Junta de Gobierno y los empleados del Colegio en el primer mes de cada año. En los departamentos con más de un empleado las vacaciones deberán solicitarse en fechas distintas.

Tendrá preferencia en la elección del período de vacaciones, salvadas las necesidades del servicio, el personal con hijos a su cargo que lo precise en época de vacaciones escolares. Si hubiera coincidencia en este punto, se rotará.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal o sobrevenga una incapacidad temporal durante el disfrute de las mismas por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 18º. - Permisos retribuidos:

Independientemente de los ya establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, se establece el carácter no laboral para los días 24 y 31 de diciembre para todos los años de vigencia del convenio.

Los empleados del Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Por matrimonio: Quince días naturales.
- b) Por fallecimiento del cónyuge, ascendientes, descendientes, de primer grado de consanguinidad o afinidad: Cuatro días naturales.
- c) Por fallecimiento de parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad: Tres días naturales.
- d) Por enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta de segundo grado por consanguinidad o afinidad: Dos días naturales.
- e) Por alumbramiento de la esposa: Tres días naturales

MARTES, 16 DE FEBRERO DE 2016 - BOC NÚM. 31

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2016/2019



- f) Por hospitalización de hijos: Cuatro días naturales
- g) Por intervención quirúrgica que no precise hospitalización y sí reposo domiciliario de familiares hasta de segundo grado por consanguinidad o afinidad: Dos días naturales.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- i) Por matrimonio de hijos, nietos o hermanos: Un día natural coincidiendo con el de la boda y dos días si la boda es fuera de la región de Cantabria.
- j) Por traslado de domicilio habitual: Un día natural.
- k) Por el tiempo indispensable de exámenes para la obtención de un título.
- l) El tiempo necesario para asistir a consultas médicas, aportando los correspondientes justificantes.
- m) Veinte horas anuales por acompañamiento a consultas médicas de familiares de primer grado, debiendo aportar justificante.
- n) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las sesiones de información y preparación, y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deben realizarse dentro de la jornada laboral.

En los apartados b,c,d,e,f,g, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso se ampliará dos días más.

Artículo 19º.- Permisos no retribuidos:

Los trabajadores que lleven un mínimo de un año en la empresa tendrán derecho a solicitar permisos sin sueldo, con carácter extraordinario y por una sola vez, un máximo de tres días, preavisando con quince días de antelación, que serán otorgados por el Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria, salvo que lo impidan las necesidades de servicio.

Artículo 20º.- Período de Prueba

Podrán concertarse, por escrito, períodos de tiempo que, en ningún caso, podrán exceder de los señalados a continuación:

- a) Personal administrativo: Tres meses.
- b) Subalternos: Quince días.

Artículo 21º.- Ceses

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio del Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria, deberán ponerlo en conocimiento de la Junta, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Titulados superiores y Jefes: Treinta días.
- b) Administrativos: Treinta días.
- c) Subalternos: Ocho días.

MARTES, 16 DE FEBRERO DE 2016 - BOC NÚM. 31

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2016/2019



Artículo 22º.- Incapacidad Temporal

El personal afectado por el presente Convenio y durante la vigencia del mismo, percibirá el importe íntegro de su salario durante el tiempo de incapacidad temporal justificada, cualquiera que fuere su causa.

Artículo 23º.- Jubilación

La jubilación de los trabajadores del Colegio de Arquitectos se ajustará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO IV.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 24º.- Clases de sanciones

En uso de la potestad disciplinaria concedida a las Empresas en el art. 58 del Estatuto de los Trabajadores y la Ordenanza Laboral aplicable, los trabajadores del Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria serán sancionados por las faltas que cometan, clasificándose las mismas, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con los artículos siguientes:

Artículo 25º.- Faltas leves, graves y muy graves:

Se considerarán faltas leves:

- a) Tres faltas de puntualidad inferiores a treinta minutos durante un mes, sin que exista causa justificada.
- b) La no comunicación con la antelación debida, de la ausencia justificada del trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- c) La falta de aseo y limpieza personal.
- d) Falta de atención y diligencia con el público.
- e) Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
- f) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
- g) La embriaguez ocasional.
- h) No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio.
- i) Las de descuido, error o demora en la ejecución del trabajo encomendado que produzca perturbación en el Servicio del mismo.

Se considerarán faltas graves:

- a) Faltar dos días al trabajo al mes sin justificación.
- b) Tres faltas de puntualidad superiores a treinta minutos durante un mes sin que exista causa justificada.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) Simular la presencia de otro trabajador valiéndose de su firma, ficha u otro medio de control.
- e) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus superiores.

MARTES, 16 DE FEBRERO DE 2016 - BOC NÚM. 31

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2016/2019



- f) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- g) La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.
- h) La reincidencia en las faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, en un mismo trimestre habiendo mediado amonestación, salvo las de puntualidad que únicamente se acumularán a estos efectos entre sí.

Se considerarán faltas muy graves:

- a) Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- b) El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- c) El hurto, el robo y la apropiación indebida, tanto a los demás compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona dentro de las dependencias colegiales como fuera de las mismas, durante acto de servicio.
- d) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la Empresa.
- e) Haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de hurto, robo, estafa, malversación y apropiación indebida cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor.
- f) La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los demás compañeros.
- g) La embriaguez habitual.
- h) Dedicarse a trabajos ajenos a la actividad desarrollada en la Empresa y durante la jornada laboral.
- i) Dedicarse a actividades lucrativas fuera de la jornada laboral prevaleciendo de los conocimientos que posee en razón de sus funciones dentro del Colegio Oficial de Arquitectos, si no media autorización escrita de la empresa.
- j) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados.
- k) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- l) La reincidencia en falta grave aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, cuando haya sido objeto de sanción.
- m) Tipificación de falta muy grave el acoso sexual, entendiendo como tal toda conducta sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la

MARTES, 16 DE FEBRERO DE 2016 - BOC NÚM. 31

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2016/2019



continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

- n) Tipificación de falta muy grave el acoso moral o psicológico (mobbing) entendiéndose como tal el comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado/a es objeto de una violencia psicológica extrema de forma sistemática y durante un tiempo prolongado, sea cual sea la forma de expresión de las situaciones de acoso.

Artículo 26º.- Sanciones:

Las sanciones según la gravedad y circunstancia de las faltas cometidas serán las siguientes:

1. Faltas leves:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación escrita.
2. Faltas graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.
3. Faltas muy graves:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - b) Despido.

Artículo 27º.- Comisión paritaria

Como órgano de interpretación, tramitación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, se constituirá una comisión formada por dos representantes del personal y dos miembros designados por la Junta de Gobierno, que se reunirán con carácter ordinario dos veces al año, pudiéndose reunir con carácter extraordinario y en cualquier momento, a solicitud de cualquiera de las dos partes.

Los acuerdos de esta Comisión tienen carácter vinculante y forman parte del Convenio.

Las reuniones de la Comisión se celebrarán, previa convocatoria escrita de cualquiera de las partes, dentro de los 8 días siguientes a la propia convocatoria, para que ésta tenga por válidamente efectuada, la parte convocante deberá detallar los puntos objeto de la misma que se pretende tratar.

De cada reunión se levantará acta que recogerá lo tratado en la misma. Copia de las mencionadas actas se entregará a las partes.

Las decisiones de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad. En los casos en que no se alcanzara acuerdo, las partes se comprometen a recurrir, en el plazo máximo de treinta días, a los órganos de resolución de conflictos de Cantabria (ORECLA).

MARTES, 16 DE FEBRERO DE 2016 - BOC NÚM. 31

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2016/2019



CAPÍTULO V.- DERECHOS DEL TRABAJADOR

Artículo 28º.- Salud Laboral

La empresa y los trabajadores afectados por este convenio cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 29º.- Reconocimiento Médico

1.- El Colegio de Arquitectos tendrá la obligación de facilitar un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores al servicio del Colegio, según las condiciones que se especifican en párrafos siguientes, garantizando la confidencialidad de los datos que figuren en los informes médicos. Estos tendrán siempre el carácter de voluntarios.

2.- Si los trabajadores asistieran a dichos reconocimientos médicos durante la jornada laboral, les serán retribuidas las horas que en ello empleen.

3.- Reconocimiento anual: El Colegio se compromete a la contratación de un servicio de Prevención y Vigilancia de la Salud, en el que se contemplaran fundamentalmente dos conceptos: servicio de Prevención (seguridad, higiene y ergonomía) y servicio de vigilancia de la salud (revisión médica)

Artículo 30º.- Trabajos en pantallas:

1.- Los locales y puestos de trabajo en los que se utilicen las pantallas de datos han de estar diseñados, equipados, mantenidos y utilizados de tal forma que no causen daño a los usuarios de las mismas.

2.- El puesto de trabajo, así como el mobiliario principal y auxiliar deberán situarse de modo que eviten cualquier perjuicio a la salud o fatiga adicional a la propia del desempeño de la actividad.

3.- En la utilización de las citadas pantallas de datos se tendrá especial cuidado en el cumplimiento de las normas vigentes en cada momento, así como la Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización.

Artículo 31º.- Conciliación de la vida familiar y laboral

1.- El personal, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo en horario a elegir por las mismas y que podrá ser al principio o al final de la jornada.

El trabajador tendrá derecho a optar por la acumulación de este derecho en jornadas completas y sustituirlo por 15 días laborables a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del periodo de descanso maternal.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

Reducción de la jornada por motivos familiares

2.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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.

MARTES, 16 DE FEBRERO DE 2016 - BOC NÚM. 31

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2016/2019



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.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Otros tipos de excedencia

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. El trabajador no tiene reserva del puesto de trabajo sólo un derecho preferente.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, 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 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.

La excedencia contemplada en este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de

MARTES, 16 DE FEBRERO DE 2016 - BOC NÚM. 31

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2016/2019



formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 32º.- Formación

1.- El trabajador tendrá derecho:

a) A la formación y al reciclaje por cuenta del Colegio, siempre que la realidad de la práctica profesional imponga la instauración de nuevos sistemas de gestión, administración y desarrollo de las labores internas del Colegio.

b) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

c) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo siempre que dicha formación venga impuesta por la necesidad de solventar las necesidades reales sobrevenidas por la implantación de nuevas tareas en el desarrollo de sus tareas laborales. En cualquier caso dicha formación deberá pactarse previamente con la Junta de Gobierno.

d) En todos los casos contemplados en el presente apartado, la dirección de la empresa podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia del interesado. La falta de esta asistencia con carácter reiterado supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establecen.

e) Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador puede realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación de deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Artículo 33º.- Derechos sindicales

1.- La empresa afectada por el presente convenio, dentro siempre de las normas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán a sus trabajadores el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

MARTES, 16 DE FEBRERO DE 2016 - BOC NÚM. 31

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2016/2019



2.- La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrán sujeción el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

3.- En el centro de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados podrán insertar comunicaciones.

Artículo 34º.- Competencias de los Delegados de Personal y de los Comités de Empresa.

1.- Los Delegados de Personal y el Comité de Empresa tendrán las siguientes competencias:

- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
- Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquellas.
- Reducciones de Jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- Planes de formación profesional de la empresa.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

2.- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

3.- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

4.- Conocer trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

5.- Ejercer una labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

6.- Vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

7.- Participar en la gestión de las obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

8.- Informar a sus representados de todos los temas y cuestiones señalados en los párrafos anteriores en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 35º.- Organismo de resolución de conflictos laborales

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos (ORECLA- Cantabria)

Con carácter preceptivo, ambas partes se someterán a la mediación – conciliación de ORECLA de forma previa a la convocatoria de huelga y a la presentación de demanda por conflicto colectivo.

De conformidad con lo establecido en el Art.82.3 del vigente estatuto de los trabajadores, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de

MARTES, 16 DE FEBRERO DE 2016 - BOC NÚM. 31

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2016/2019



los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo en determinadas materias, con las condiciones, procedimientos, requisitos, límites, alcance y efectos previstos en dicho artículo 82.3 ET

CAPÍTULO VI.- DISPOSICION FINAL

Para lo no dispuesto en el presente Convenio Colectivo de Empresa se estará a lo dispuesto en el Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, al Estatuto de Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

De dichas modificaciones, se dará traslado a la Dirección General de Trabajo para su posterior registro y publicación en el BOC.

En prueba de conformidad firman ambas partes en el lugar y fecha del encabezamiento

En Santander, a 22 de diciembre de 2015

Fdo: Dña. Mar Martínez Díez
Secretaria de la Junta de Gobierno

Fdo: D. Manuel R. Fernández Sañudo
Representante de los trabajadores

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2016/2019



ANEXO I:

**CATEGORÍA O GRUPO
PROFESIONAL**

NIVEL I: Técnicos	Realizan funciones de complejidad alta. Supervisión directa del Secretario de la Junta	ARQUITECTO	Responsables del visado colegial y de la Comisión de Asuntos Tecnológicos
		ABOGADO	Desarrolla una doble función, por un lado en defensa de los intereses del Colegio como institución, y por otro lado la defensa y atención a los colegiados
		INFORMÁTICO	Responsable de la buena marcha de los servidores y de los equipos informáticos colegiales así como del seguimiento y desarrollo del programa de visado digital atendiendo las consultas de colegiados en lo relativo a la instalación y funcionamiento del mismo. También se lleva a cabo el mantenimiento y desarrollos de la web colegial.
NIVEL II: Jefatura	Supervisión directa del Secretario de la Junta	JEFE DEPARTAMENTO	Dirección, organización y control del departamento de gestión de expedientes así como funciones relacionadas con dicho departamento y aquellas de carácter general que, puntualmente, puedan ser encomendadas.
NIVEL III: Oficial de 1ª	Coordinados por los empleados de los niveles I y II, cuando existan en dicho departamento, y con la supervisión del Secretario de la Junta	INFORMÁTICO	Responsable del seguimiento del programa de visado digital atendiendo las consultas de colegiados en lo relativo a la instalación y funcionamiento del mismo. También se lleva a cabo el mantenimiento y desarrollos de la web colegial. Supervisión y coordinación con el empleado de Nivel I asociado al servicio.
		CONTABLE	Lleva a cabo las labores de contabilidad y cobranza de libros así como el pago de las facturas
		ADMINISTRATIVO	Realiza trabajos según las necesidades del servicio encuadradas fundamentalmente en labores administrativas y aquellas de carácter general que, puntualmente, puedan ser encomendadas.
NIVEL IV: Oficial de 2ª	Supervisión directa del Secretario de la Junta	SECRETARIA	Gestión de solicitudes relativas a la colegiación. Emisión de certificados y compulsas de expedientes o documentación obrante en el colegio. Se lleva también la secretaría de los miembros de la Junta de Gobierno.
NIVEL V: Auxiliar	Coordinados por los empleados de los niveles anteriores, y con la supervisión del Secretario de la Junta	AUX. ADMINISTRATIVO	Encargado de funciones básicas administrativas y aquellas de carácter general inherentes al trabajo de las oficinas y subordinado a los anteriores
NIVEL VI: Auxiliar de servicios		LIMPIADORA	Lleva a cabo las labores de limpieza de las sedes colegiales y sus instalaciones.

MARTES, 16 DE FEBRERO DE 2016 - BOC NÚM. 31

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2016/2019



ANEXO II:

AÑO 2016	CATEGORÍA O GRUPO PROFESIONAL		SALARIO BASE
NIVEL I	TITULADO SUPERIOR	ARQUITECTO	2.410,90
		ABOGADO	1.943,96
		INFORMÁTICO	1.758,79
NIVEL II	JEFE DEPARTAMENTO	ADMINISTRATIVO	1.314,38
NIVEL III	OFICIAL 1ª	INFORMÁTICO	1.438,18
		CONTABLE	1.182,84
		ADMINISTRATIVO	1.248,61
NIVEL IV	OFICIAL 2ª	SECRETARIA	1.182,84
NIVEL V	AUXILIAR	AUX. ADMINISTRATIVO SECRETARÍA	857,59
		AUX. ADMINISTRATIVO	857,57
NIVEL VI	AUXILIAR DE SERVICIOS	LIMPIADORA	664,85

ANEXO III:

AÑO 2017	CATEGORÍA O GRUPO PROFESIONAL		SALARIO BASE
NIVEL I	TITULADO SUPERIOR	ARQUITECTO	2.435,01
		ABOGADO	1.963,39
		INFORMÁTICO	1.776,38
NIVEL II	JEFE DEPARTAMENTO	ADMINISTRATIVO	1.327,52
NIVEL III	OFICIAL 1ª	INFORMÁTICO	1.452,56
		CONTABLE	1.194,67
		ADMINISTRATIVO	1.261,10
NIVEL IV	OFICIAL 2ª	SECRETARIA	1.194,67
NIVEL V	AUXILIAR	AUX. ADMINISTRATIVO SECRETARÍA	866,17
		AUX. ADMINISTRATIVO	866,15
NIVEL VI	AUXILIAR DE SERVICIOS	LIMPIADORA	671,50

ANEXO IV:

AÑO 2018	CATEGORÍA O GRUPO PROFESIONAL		SALARIO BASE
NIVEL I	TITULADO SUPERIOR	ARQUITECTO	2.459,36
		ABOGADO	1.983,03
		INFORMÁTICO	1.794,14
NIVEL II	JEFE DEPARTAMENTO	ADMINISTRATIVO	1.340,80
NIVEL III	OFICIAL 1ª	INFORMÁTICO	1.467,09
		CONTABLE	1.206,62
		ADMINISTRATIVO	1.273,71
NIVEL IV	OFICIAL 2ª	SECRETARIA	1.206,62
NIVEL V	AUXILIAR	AUX. ADMINISTRATIVO SECRETARÍA	874,83
		AUX. ADMINISTRATIVO	874,81
NIVEL VI	AUXILIAR DE SERVICIOS	LIMPIADORA	678,21

MARTES, 16 DE FEBRERO DE 2016 - BOC NÚM. 31

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2016/2019



ANEXO V:

AÑO 2019	CATEGORÍA O GRUPO PROFESIONAL		SALARIO BASE
NIVEL I	TITULADO SUPERIOR	ARQUITECTO	2.459,36
		ABOGADO	2.162,70
		INFORMÁTICO	1.956,69
NIVEL II	JEFE DEPARTAMENTO	ADMINISTRATIVO	1.462,27
NIVEL III	OFICIAL 1ª	INFORMÁTICO	1.600,00
		CONTABLE	1.315,93
		ADMINISTRATIVO	1.389,10
NIVEL IV	OFICIAL 2ª	SECRETARIA	1.315,93
NIVEL V	AUXILIAR	AUX. ADMINISTRATIVO SECRETARÍA	954,09
		AUX. ADMINISTRATIVO	954,06
NIVEL VI	AUXILIAR DE SERVICIOS	LIMPIADORA	697,29

2016/1157

CVE-2016-1157