

MARTES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 218

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO, INNOVACIÓN Y COMERCIO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, ECONOMÍA SOCIAL Y EMPLEO AUTÓNOMO

CVE-2023-9672 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo del Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria, para el periodo 01-01-2020 hasta el 31-12-2024.*

Código: 39003052012005.

Visto el texto del Convenio Colectivo del COLEGIO OFICIAL DE ARQUITECTOS DE CANTABRIA, para el periodo 01/01/2020 hasta el 31/12/2024, suscrito finalmente por la Comisión Negociadora con fecha 3 de noviembre de 2023, integrada por las personas designadas por el referido colegio profesional, en representación de la parte empresarial y la Representación Legal de los Trabajadores, en representación de las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 en el Decreto 54/2023, de 20 de julio, por el que se modifica parcialmente la Estructura Orgánica Básica de las Consejerías del Gobierno de Cantabria.

Se acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

Segundo.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 6 de noviembre de 2023.

El director general de Trabajo, Economía Social y Empleo Autónomo,
Jaime Gonzalo Alonso Rozadilla.

MARTES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 218

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2020/2024



COA Can
colegio oficial de arquitectos de cantabria

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA A SUSCRIBIR POR EL COLEGIO OFICIAL DE ARQUITECTOS
DE CANTABRIA Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

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.- CONTRATACION Y EMPLEO	3
Artículo 6º.- Periodos de prueba	3
Artículo 7º.- Ceses	4
Artículo 8º.- Ascensos	4
Artículo 9º.- Incapacidad Temporal.....	4
Artículo 10º.- Jubilación	4
Artículo 11º.- Clasificación profesional	4
Artículo 12º.- Categorías	4
CAPÍTULO III.- ESTRUCTURA SALARIAL	5
Artículo 13º.- Estructura salarial	5
Artículo 14º.- Salario Base.....	5
Artículo 15º.- Incremento salarial.....	5
Artículo 16º.- Antigüedad	5
Artículo 17º.- Pagas extraordinarias	5
Artículo 18º.- Complemento por dietas y desplazamientos.....	5
CAPITULO IV.- TIEMPO DE TRABAJO	6
Artículo 19º.- Jornada laboral	6
Artículo 20º.- Cláusula Teletrabajo.....	6
Artículo 21º.- Vacaciones	7
Artículo 22º.- Permisos retribuidos	7
Artículo 23º.- Permisos no retribuidos	8
Artículo 24º.- Excedencia voluntaria.....	8
CAPITULO V.- REGIMEN DISCIPLINARIO	9
Artículo 25º.- Clases de sanciones.....	9

MARTES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 218

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2020/2024



Artículo 26º.- Faltas leves, graves y muy graves	9
Artículo 27º.- Sanciones	10
Artículo 28º.- Comisión paritaria	10
CAPITULO VI.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	11
Artículo 29º.- Salud Laboral.....	11
Artículo 30º.- Vigilancia de la salud	11
Artículo 31º.- Trabajos en pantalla	11
Artículo 32º.- Seguro de vida	12
CAPITULO VII.- CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	12
Artículo 33º.- Lactancia.....	12
Artículo 34º.- Reducción de jornada por cuidados	13
Artículo 35º.- Excedencia por cuidados.....	13
CAPITULO VIII.- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN	14
Artículo 36º.- Igualdad de oportunidades y no discriminación	14
CAPITULO IX.- FORMACIÓN	15
Artículo 37º.- Formación	15
CAPITULO X.- DERECHOS SINDICAL DE REPRESENTACION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS	16
Artículo 38º.- Derechos Sindicales	16
Artículo 39º.- Competencias de los/las Delegados/as de Personal y Comités de Empresa.....	16
Artículo 40º.- Organismo de resolución de conflictos laborales	17
CAPITULO XI.- DISPOSICION FINAL	17
CAPITULO XII.- ANEXOS.....	18
CATEGORIAS O GRUPO PROFESIONAL	18
ANEXO I Grupos profesionales, categorías y niveles salariales	
ANEXO II Condiciones económicas.Tablas salariales	

MARTES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 218

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2020/2024



COACan
colegio oficial de arquitectos de cantabria

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 de la plantilla en nómina del Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria, así como a las personas trabajadoras que se incorporen al Colegio 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 2020 y finalizará su vigencia el 31 de diciembre de 2024. Este convenio sustituye al anterior que finalizaba su vigencia el 31/12/2019, y fue publicado en el BOC nº 31 de 16/02/2016

Artículo 4º.- Denuncia del convenio

Este convenio queda auto denunciado 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 2025 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 respetarán las condiciones más beneficiosas a las personas trabajadoras que hayan venido disfrutándolas a la fecha de la firma de este Convenio.

CAPÍTULO II.- CONTRATACION Y EMPLEO

Artículo 6º.- Periodos de prueba

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

- a) Titulados superiores y Jefatura (Niveles I y II): Seis meses.
- b) Personal administrativo: Tres meses.
- c) Subalternos: Quince días.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, permiso por nacimiento y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia, que afecten a las personas trabajadoras durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

3

CVE-2023-9672

MARTES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 218

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2020/2024



Artículo 7º.- Ceses

Las personas trabajadoras 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 Jefatura: Treinta días.
- b) Administrativos/as: Treinta días.
- c) Subalternos: Ocho días.

Artículo 8º.- Ascensos

Cuando se cubran vacantes o se creen nuevos puestos de trabajo, se realizarán las pruebas de aptitud oportunas para el cargo, dándose prioridad a las personas trabajadoras de la empresa sobre las personas ajenas a la misma. Las vacantes, siempre y cuando no haya disminuido el trabajo o producción de la empresa serán obligatoriamente cubiertas.

Artículo 9º.- Incapacidad Temporal

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio y durante la vigencia del mismo, percibirán el importe íntegro de su salario durante el tiempo de incapacidad temporal justificada, cualquiera que fuere su causa.

Artículo 10º.- Jubilación

Las personas trabajadoras con previo aviso de tres meses tendrán derecho a que el Colegio de Arquitectos le sustituya mediante un contrato de relevo, una vez alcanzada la edad que establece conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Artículo 11º.- Clasificación profesional

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en El Colegio de Arquitectos, incluidas en el ámbito del presente convenio, serán clasificadas en atención a sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación. La clasificación se realizará en grupos profesionales, por interpretación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen.

Artículo 12º.- 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.

MARTES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 218

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2020/2024



COA Can
colegio oficial de arquitectos de cantabria

CAPÍTULO III.- ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 13º.- Estructura salarial

Las retribuciones de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán distribuidas en su caso entre salario base del grupo y los complementos del mismo.

Artículo 14º.- Salario Base

El salario base de las distintas categorías son las que se establecen en el Anexo II del presente convenio para trabajadores a tiempo completo. En el caso de contratos de trabajo a tiempo parcial, el salario base se aplicará proporcionalmente a la jornada realizada.

Las tablas salariales del Anexo II se refieren a la remuneración total, es decir, comprensiva de las doce pagas ordinarias más las dos extraordinarias.

Artículo 15º.- Incremento salarial

- 2020 el salario se incrementará en 0 % sobre las tablas salariales aprobadas en el 2019
- 2021 el salario se incrementará en el 3,5 %. Igual incremento se aplicará al resto de retribuciones devengadas.
- 2022 el salario se incrementará en el 3%. Igual incremento se aplicará al resto de retribuciones devengadas.
- 2023 el salario se incrementará 2,5%. Igual incremento se aplicará al resto de retribuciones devengadas.
- 2024 el salario se incrementará 2,5%. Igual incremento se aplicará al resto de retribuciones devengadas.
- Los atrasos y subidas serán abonados a la firma del convenio.

Artículo 16º.- Antigüedad

El presente convenio estipula que no se devengara cantidad alguna por este concepto manteniéndose las cantidades percibidas por tal concepto hasta la fecha como "Complemento Personal de Antigüedad Consolidada", no pudiendo ser absorbida ni compensada.

Artículo 17º.- 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 18º.- Complemento por dietas y desplazamientos

Las personas trabajadoras 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)

MARTES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 218

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2020/2024



Si debe pernoctarse fuera del domicilio, la empresa correrá con los gastos de alojamiento previo acuerdo con la persona trabajadora 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.

CAPITULO IV.- TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 19º.- 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 persona trabajadora 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 5 días 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.

Artículo 20º.- Cláusula Teletrabajo

Teletrabajo. Se establece la posibilidad organizativa de pactar tiempos de teletrabajo durante la semana en los puestos de trabajo que lo posibiliten, con los criterios de duración y frecuencia que es establezcan en cada caso. El empleado que tenga una antigüedad en la empresa superior a seis meses, tras negociación con la empresa, podrá teletrabajar un máximo de cuatro días a la semana, salvo que no sea posible por razones de necesidad técnica de presencia. Estos días de teletrabajo deberá ser planificados junto con la empresa debiendo quedar garantizados los servicios prestados a los colegiados presencialmente por los distintos departamentos colegiales. Las condiciones del teletrabajo se negociarán con cada trabajador afectado, la participación en el régimen de teletrabajo se realizará con carácter voluntario y previo acuerdo entre empleado y empresa. En cualquier caso, la implementación del proceso de teletrabajo no supondrá coste adicional alguno para la empresa. Los trabajadores sujetos a este sistema de trabajo tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera profesional que cualquier otra persona que trabaje en la empresa. Asimismo, tendrán los mismos derechos, incluidos los de representación colectiva, que el resto de los empleados.

MARTES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 218

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2020/2024



Artículo 21º.- 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 períodos.
- Se podrán disfrutar hasta un máximo de 4 días sueltos.

Se confeccionará un calendario de vacaciones entre la Junta de Gobierno y la plantilla del Colegio en el primer mes de cada año. En los departamentos con más de un empleado o empleada 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 o hijas 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 22º.- 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.

Las personas trabajadoras del Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria, avisando con la posible antelación y posterior justificación, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos, empezando el primer día laborable desde el hecho causante.

- 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) Cinco días hábiles por accidente o enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

MARTES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 218

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2020/2024



- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- f) Por matrimonio de hijos/as, nietos/as o hermanos/as: Un día natural coincidiendo con el de la boda y dos días si la boda es fuera de la región de Cantabria.
- g) Por traslado de domicilio habitual: Un día natural.
- h) Por el tiempo indispensable de exámenes para la obtención de un título.
- i) El tiempo necesario para asistir a consultas médicas, aportando los correspondientes justificantes.
- j) Veinte horas anuales por acompañamiento a consultas médicas de familiares de primer grado, debiendo aportar justificante.
- k) 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.
- l) Las personas trabajadoras tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensables su presencia inmediata.
Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Artículo 23º.- Permisos no retribuidos

Las personas trabajadoras 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 al año, un mínimo de tres días y máximo de treinta días, preavisando con quince días de antelación, que serán otorgado por el Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria, salvo que lo impidan las necesidades de servicio.

Artículo 24º.- Excedencia voluntaria

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.- Las personas trabajadoras con al menos una antigüedad en la empresa de un año tienen derecho a que se les 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 o trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria. El trabajador o trabajadora no tiene reserva del puesto de trabajo sólo un derecho preferente.

MARTES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 218

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2020/2024



COA Can
colegio oficial de arquitectos de cantabria

CAPITULO V.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 25º.- Clases de sanciones

En uso de la potestad disciplinaria concedida a las Empresas en el art. 58 del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras del Colegio Oficial de Arquitectos de Cantabria serán sancionadas 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 26º.- 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.
- 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, 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.

MARTES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 218

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2020/2024



- e) Haber recaído sobre el trabajador sentencia condenatoria de los Tribunales de Justicia, en el ámbito laboral de hurto, robo, estafa, malversación y apropiación indebida 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 entre personas con un cargo de jefatura, compañeros o subordinados, entre cualquiera de las categorías.
- k) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- l) La reincidencia en falta grave, dentro del mismo trimestre, cuando haya sido objeto de sanción.
- m) Tipificación de falta muy grave el acoso sexual, entendiéndose 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 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 27º.- Sanciones

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

Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.

Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- b) Despido.

Artículo 28º.- Comisión paritaria

Como órgano de interpretación, tramitación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio, se constituirá una comisión formada por un representante del personal y un miembro designado por la Junta de

MARTES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 218

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2020/2024



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. En el escrito de 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).

CAPITULO VI.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 29º.- Salud Laboral

La empresa y las personas trabajadoras afectadas 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 30º.- Vigilancia de la salud

1.- EL colegio de Arquitectos garantizará el derecho a la plantilla a la vigilancia de su salud según artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. Como mínimo estará obligado a facilitar un reconocimiento médico anual a todas las personas trabajadoras y con carácter voluntario, excepto en los supuestos recogidos en dicho artículo. El resultado de la revisión será comunicado por escrito a las personas trabajadoras garantizando la confidencialidad del mismo.

2.- El tiempo necesario para realizar la mencionada revisión, así como el necesario para el desplazamiento de la misma, será considerado como tiempo efectivo dentro de la jornada laboral.

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)

4.- Riesgo durante el embarazo y la lactancia. Se estará a lo establecido en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 31º.- Trabajos en pantalla

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.

MARTES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 218

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2020/2024



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 32º.- Seguro de vida

1.- Póliza de seguro colectiva por accidente de trabajo en favor de sus trabajadores o sus legítimos herederos, con las consiguientes 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 €
Por gran invalidez derivadas de accidente de trabajo	84.000,00 €

En caso de muerte o declaración de invalidez, cualquiera que sea su grado, causados por infarto o derivada de otra enfermedad cardiaca 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/a 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.

CAPITULO VII.- CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 33º.- Lactancia

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.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a optar por la acumulación de este derecho en jornadas completas y sustituirlo por 20 días laborables a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del periodo de descanso maternal.

Las personas trabajadoras, 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.

MARTES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 218

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2020/2024



Artículo 34º.- Reducción de jornada por cuidados

Reducción de la jornada por motivos familiares

1.- 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.

2.- 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 pre-adoptivo 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.

Artículo 35º.- Excedencia por cuidados

1.- Las personas trabajadoras 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.

2.- También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, las personas 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.

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.

MARTES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 218

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2020/2024



El período en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocada por la empresa, 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 la persona trabajadora 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.

CAPITULO VIII.- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 36º.- Igualdad de oportunidades y no discriminación

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- a) Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.
- b) Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.
- c) Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.
- d) Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa. Las empresas estarán obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

- a) Medidas referentes al acceso al empleo:
 - En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.
 - Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.
- b) Medidas referentes a la contratación:
 - No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

MARTES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 218

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2020/2024



c) Medidas referentes a las retribuciones:

- La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.
- El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.

d) Medidas de igualdad:

- El Colegio de Arquitectos está obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine la legislación laboral.
- El Colegio de Arquitectos está obligado a garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

CAPITULO IX.- FORMACIÓN

Artículo 37º.- Formación

1.- Las personas trabajadoras tendrá derecho:

- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- La persona trabajadora 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 o la trabajadora pueda 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 comprometida 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 o trabajadora y empresa.

MARTES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 218

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2020/2024



COACan
colegio oficial de arquitectos de cantabria

CAPITULO X.- DERECHOS SINDICAL DE REPRESENTACION DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 38º.- 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.
- 2.- La empresa respetará el derecho de todas las personas trabajadoras a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o trabajadora 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 39º.- Competencias de los/las delegados/as de Personal y Comités de Empresa

- 1.- Los delegados y delegadas 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 este 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 las personas trabajadoras o de sus familiares.

MARTES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 218

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2020/2024



8.- Informar a sus representados o representadas 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 40º.- 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 artículo 82.3 del vigente estatuto de los trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de 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 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 del ET.

Para la resolución de las discrepancias derivadas del procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo recogido en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, las partes deberán someterse a la mediación del ORECLA.

CAPITULO XI.- 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 3 de noviembre de 2023

Fdo.: Francisco de Asís Cabrero Rodríguez
Secretario de la Junta de Gobierno

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

MARTES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 218

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2020/2024

COACan
colegio oficial de arquitectos de cantabria

CAPITULO XII.- ANEXOS

CATEGORIAS O GRUPO PROFESIONAL

NIVEL I: Técnico Superior	Trabajadores/as que, por conocimiento o experiencia profesional, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalente reconocido por la empresa y adquiridos por experiencia	ARQUITECTO/A
		ABOGADO/A
		INFORMÁTICO/A
NIVEL II: Técnicos Medios	Trabajadores/as que tienen un alto grado de autonomía iniciativa y responsabilidad, realizan tareas complejas, homogéneas y heterogéneas, con un alto contenido de actividad intelectual. Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá titulación universitaria de grado Medio, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y adquiridos por experiencia	TECNICO/A ESPECIALISTA
NIVEL III: Oficiales Administrativos	Trabajadores/as que ejecutan de forma habitual las funciones administrativas de la empresa, desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas y que ejecutan bajo supervisión de mando o de profesionales de más alta cualificación. Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá formación de Bachillerato, ciclo formativo de grado superior, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y adquiridos por experiencia profesional.	OFICIAL CONTABLE
		ADMINISTRATIVO/A
		SECRETARIO/A
NIVEL IV: Auxiliares Administrativos	Trabajadores/as que ejecutan de forma habitual las funciones básicas administrativas, desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas y que ejecutan bajo supervisión de mando o de profesionales de más alta cualificación. Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá formación de enseñanza secundaria obligatoria, ciclo formativo de grado medio, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y adquiridos por experiencia profesional.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
NIVEL V: Auxiliar de servicios	Trabajadores/as que ejecutan de forma habitual las funciones auxiliares en, tales como recepción de personas, control de accesos, limpieza y control y conservación de edificios e instalaciones, etc. Para la pertenencia a este Grupo Profesional se requerirá formación de educación primaria, o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y adquiridos por experiencia profesional.	LIMPIADOR/A
		AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES Y MANTENIMIENTO

MARTES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 218

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2020/2024

COACan
colegio oficial de arquitectos de cantabria

ANEXO II: TABLAS SALARIALES

AÑO 2020	CATEGORÍA O GRUPO PROFESIONAL		SALARIO BASE
NIVEL I	TITULADO SUPERIOR	ARQUITECTO/ARQUITECTA	2459,36
		ABOGADO/ABOGADA	2162,70
		INFORMÁTICO/INFORMATICA	1956,69
NIVEL II	JEFE DEPARTAMENTO	ADMINISTRATIVO/A	1462,27
NIVEL III	OFICIAL 1ª	OFICIAL INFORMÁTICO	1600,00
		OFICIAL CONTABLE	1315,93
		ADMINISTRATIVO/A	1389,10
NIVEL IV	OFICIAL 2ª	SECRETARIA	1315,93
NIVEL V	AUXILIAR	AUX. ADMINISTRATIVO SECRETARÍA	954,09
		AUX. ADMINISTRATIVO	954,09
NIVEL VI	AUXILIAR DE SERVICIOS	PERSONAL DE LIMPIEZA	950,00

AÑO 2021	CATEGORÍA O GRUPO PROFESIONAL		SALARIO BASE
NIVEL I	TITULADO SUPERIOR	ARQUITECTO/ARQUITECTA	2545,44
		ABOGADO/ABOGADA	2238,39
		INFORMÁTICO/INFORMATICA	2025,17
NIVEL II	TECNICO ESPECIALISTA		1513,45
NIVEL III	OFICIAL 1ª	OFICIAL CONTABLE	1361,99
		ADMINISTRATIVO/A	1437,72
		SECRETARIA	1361,99
NIVEL IV	OFICIAL 2ª	AUX. ADMINISTRATIVO SECRETARÍA	987,48
NIVEL V	AUXILIAR	PERSONAL DE LIMPIEZA	983,25

AÑO 2022	CATEGORÍA O GRUPO PROFESIONAL		SALARIO BASE
NIVEL I	TITULADO SUPERIOR	ARQUITECTO/ARQUITECTA	2621,80
		ABOGADO/ABOGADA	2305,55
		INFORMÁTICO/INFORMATICA	2085,93
NIVEL II	TECNICO ESPECIALISTA		1558,85
NIVEL III	OFICIAL 1ª	OFICIAL CONTABLE	1480,85
		ADMINISTRATIVO/A	1480,85
		SECRETARIA	1480,85
NIVEL IV	OFICIAL 2ª	AUX. ADMINISTRATIVO SECRETARÍA	1402,85
NIVEL V	AUXILIAR	PERSONAL DE LIMPIEZA	1012,75

MARTES, 14 DE NOVIEMBRE DE 2023 - BOC NÚM. 218

CONVENIO COLECTIVO EMPRESA 2020/2024

COACan
colegio oficial de arquitectos de cantabria

AÑO 2023	CATEGORÍA O GRUPO PROFESIONAL		SALARIO BASE
NIVEL I	TITULADO SUPERIOR	ARQUITECTO/ARQUITECTA	2687,35
		ABOGADO/ABOGADA	2363,18
		INFORMÁTICO/INFORMATICA	2138,08
NIVEL II	TECNICO ESPECIALISTA		1597,82
NIVEL III	OFICIAL 1ª	OFICIAL CONTABLE	1517,87
		ADMINISTRATIVO/A	1517,87
		SECRETARIA	1517,87
NIVEL IV	OFICIAL 2ª	AUX. ADMINISTRATIVO SECRETARÍA	1437,92
NIVEL V	AUXILIAR	PERSONAL DE LIMPIEZA	1080,00

AÑO 2024	CATEGORÍA O GRUPO PROFESIONAL		SALARIO BASE
NIVEL I	TITULADO SUPERIOR	ARQUITECTO/ARQUITECTA	2754,53
		ABOGADO/ABOGADA	2422,26
		INFORMÁTICO/INFORMATICA	2191,53
NIVEL II	TECNICO ESPECIALISTA		1637,77
NIVEL III	OFICIAL 1ª	OFICIAL CONTABLE	1555,82
		ADMINISTRATIVO/A	1555,82
		SECRETARIA	1555,82
NIVEL IV	OFICIAL 2ª	AUX. ADMINISTRATIVO SECRETARÍA	1473,87
NIVEL V	AUXILIAR	PERSONAL DE LIMPIEZA	1107,00