

I CONVENIO COLECTIVO DE LA CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO, INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN DE LA PROVINCIA DE MÁLAGA

Capítulo I. Ámbito de aplicación, vigencia y condiciones generales

Artículo 1. Determinación de las partes

El presente convenio colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo concertado por los representantes del Órgano de Gobierno de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Navegación de la Provincia de Málaga y los Delegados de Personal, representantes legales de los trabajadores de la citada Entidad.

Artículo 2. Ámbito funcional. Carácter

1. El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales, sociales y económicas, de la empresa para con todos sus empleados en el ámbito de la provincia de Málaga. En los casos que proceda, será de aplicación lo establecido en la disposición transitoria octava de la Ley 3/1993, de 22 de marzo, básica de las Cámaras de Comercio

2. Las condiciones reguladas en el presente convenio constituyen un todo orgánico a efectos de su aplicación práctica y tienen un carácter indivisible, por lo que habrá de ser observado en su totalidad sin que quepa considerar la aplicación de partes de su articulado desechando el resto.

3. Consecuentemente con lo anterior las partes negociadoras de este convenio colectivo, en virtud de su autonomía negociadora colectiva acuerdan expresamente que, si alguno de los artículos, en todo o en parte, se considerara nulo, anulable o sin eficacia, para todo el personal o alguno de sus miembros, la totalidad del convenio quedaría nulo y sin eficacia alguna, comprometiéndose las partes a iniciar la negociación de un nuevo convenio en el plazo de veinte días.

Artículo 3. Ámbito personal

El presente convenio colectivo será de aplicación, en su integridad, a todo los empleados sin distinción alguna del cargo que desempeñe, incluido el personal directivo de la Cámara Oficial de Comercio Industria y Navegación de la Provincia de Málaga (en adelante Cámara de Comercio).

Como única excepción a lo anterior el Gerente por su condición de personal de alta dirección de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1382/85, tan solo le son de aplicación las mejoras sociales así como la edad tope de jubilación establecida en el art. 20 del presente convenio.



Artículo 4. Ámbito temporal

1. El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de cuatro años.
2. Entrará en vigor el día 1 de septiembre de 2005 y concluirá el 31 de agosto de 2009.
3. Llegado el vencimiento de este convenio, sin que por alguna de las partes se produzca denuncia del mismo, quedará automáticamente prorrogado por un plazo de cuatro años incrementándose anualmente con efectos desde el día uno de enero todos los conceptos salariales que percibe el personal de la Cámara de Comercio en la cuantía del I.P.C interanual de enero

Si se produce denuncia expresa del convenio, que habrá de realizarse con al menos tres meses de antelación a su vencimiento y una vez notificada a la Autoridad Laboral, se comprometen a iniciar negociaciones para un nuevo convenio, en el plazo de treinta días (30) a contar desde la entrega del anteproyecto de convenio por la representación legal de los trabajadores. En este caso, las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo se mantendrán en su integridad en tanto no se alcance un nuevo acuerdo.

Capítulo II. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio

Artículo 5. Comisión paritaria de interpretación y vigilancia

1. Se constituye una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del convenio colectivo con representación paritaria, compuesta por un máximo de seis miembros. Tres por cada una de las partes.
2. Los acuerdos se adoptarán, en todo caso, por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.
3. La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.
4. El reglamento de organización y funcionamiento de la Comisión habrá de aprobarse en el plazo de tres meses desde la firma del presente convenio colectivo, siendo elaborado por la representación de la cámara y los delegados de personal de la misma.
5. Podrán asistir a las reuniones de la comisión paritaria un asesor nombrado por cada parte, quienes tendrán voz pero no voto.

Artículo 6. Funciones

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:





1. Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del convenio.
2. Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
3. A instancia de alguna de las partes, mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mis-mas, arbitrar cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este convenio.
 - a) Será requisito indispensable para el ejercicio de acciones de carácter colectivo ante la jurisdicción competente el haber agotado el trámite previo de mediación/conciliación ante la Comisión Paritaria.
 - b) En el supuesto de no llegar a un acuerdo en dicha Comisión Paritaria, las partes se someten expresamente al Sistema Extra-judicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), como órgano de resolución de conflictos con carácter previo al ejercicio de acciones ante la jurisdicción competente.
4. Elaboración del plan anual de formación profesional de los trabajadores.
5. Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el convenio.

Artículo 7. Procedimiento

1. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente convenio colectivo se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y/o aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención sea resuelto el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de quince días hábiles sin que se haya emitido resolución o dictamen.
2. Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:
 - a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
 - b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
 - c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.
3. Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.



4. Por su parte, la Comisión Paritaria podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor y más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a cinco días hábiles al proponente.

5. La Comisión Paritaria, recibido el escrito, o en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a quince días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

6. Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA), de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de desarrollo. Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del presente convenio, con carácter previo al ejercicio de acciones ante la jurisdicción competente.

Capítulo III. Organización del trabajo

Artículo 8. Organización del trabajo

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la Cámara de Comercio, que podrá establecer los sistemas de organización, racionalización y modernización que considere convenientes, así como cualquier estructuración de las áreas y secciones de la empresa, siempre que se realicen de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y respetando los derechos de los empleados.

Artículo 9. Plantilla de personal y organigrama funcional

1. La plantilla anual que fijará la Cámara de Comercio contendrá la clasificación de los puestos de trabajo del personal por grupos y categorías y su relación nominal.

2. El organigrama funcional de la Cámara de Comercio reflejará la estructura orgánica de trabajo de la Corporación con la designación de las áreas, secciones y servicios, previo informe de los delegados de personal.

Artículo 10. Clasificación profesional

1. La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los distintos grupos profesionales en los que pueden quedar asignados, los empleados de acuerdo con sus tareas y funciones que efectivamente desarrollen.

2. Todo el personal, empleado estará adscrito a uno de los siguientes grupos y categorías profesionales:

a) Grupo I: Directivos. Sección A) y B).

b) Grupo II: Técnicos Titulados.

c) Grupo III: Administrativos.

d) Grupo IV: Personal Subalterno.

Grupo I Directivos Sección A): Estarán incluidos en este grupo: el secretario General, El vicesecretario, El Gerente y el Contador si lo hubiere, de conformidad con la ley 10 /2001, de 11 de octubre, de Cámaras Oficiales de Comercio Industria y Navegación de la Junta de Andalucía donde quedan establecidas sus funciones. Y el Gerente al amparo del R.D. 1382/85.

Grupo I Directivos Sección B): Estarán incluidos en este grupo El Director de Recaudación, Responsable de Área y el Jefe de Departamento, quienes por ser cargos de confianza podrán ser nombrados y cesados por el comité ejecutivo a propuesta del Sr. Gerente

3. En el plazo de seis meses desde la firma del presente convenio colectivo, la Comisión Paritaria desarrollará los restantes grupos y categorías profesionales atendiendo al grado de responsabilidad y el nivel de titulación, de conocimientos o experiencia exigidos para su ejercicio.

Artículo 11. Adscripción de categorías

1. La clasificación profesional de los empleados afectados por este convenio colectivo no ha de perjudicar los derechos adquiridos en la materia, con relación a la formación y promoción profesional y se han de respetar, en todo caso, las categorías ya consolidadas anteriormente.

2. Las titulaciones exigidas en cada caso no afectarán a las categorías profesionales consolidadas a la vigencia de este convenio. Por ello, los empleados de toda la plantilla actual afectados no se les pueden exigir títulos académicos para ejercer su función actual salvo en los casos en que por Ley así se exigiese la titulación.

Artículo 12. Realización de funciones de categoría superior

1. Cuando las necesidades del servicio lo exijan y durante el tiempo indispensable para ello, la Cámara de Comercio podrá encomendar a sus empleados el ejercicio de funciones correspondientes a una categoría profesional superior a la que tenga, por un periodo no superior a seis meses durante un año, o a ocho meses

repartidos en dos, con el informe previo del jefe responsable de su área.

2. El empleado podrá reclamar el ascenso, de acuerdo con el art. 39.4 del Estatuto de los trabajadores.

3. Durante el tiempo en que se realicen funciones de categoría superior, el empleado tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva entre la correspondiente a la categoría propia y la que efectivamente lleve a cabo durante el tiempo en que se realicen. Estas acciones serán acumulables

Artículo 13. Trabajos de categoría inferior

Si por necesidades perentorias de la actividad, el empleado fuera destinado a tareas correspondientes a una categoría inferior a la suya, solo se le podrá desplazar durante el tiempo imprescindible y se le mantendrá la retribución y el resto de derechos de la categoría profesional.

Capítulo IV. Ingresos, periodo de prueba, promoción y ceses

Artículo 14. Ingreso, periodo de prueba y promoción

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose provisional durante el periodo de prueba que, en ningún caso podrá exceder de seis meses para los Técnicos Titulados, ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

2. El periodo de prueba habrá de contar por escrito.

3. Durante el periodo de prueba el empleado tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desarrolle, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que se podrá producir a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

4. La cobertura de vacantes se realizará por promoción interna y en su caso concurso de meritos de carácter libre.

No se promocionará ni progresará por el simple transcurso del tiempo sino que habrán de valorarse: titulación, formación, capacitación, experiencia y antigüedad para el puesto a promocionar.

La titulación será prioritaria en aquellos casos donde sea exigible.

Artículo 15. Ceses

1. El personal comprendido en el presente convenio que se proponga cesar voluntariamente habrá de avisar a la Cámara de Comercio con quince días de



antelación.

2. El incumplimiento de los plazos de preaviso ocasionará una pérdida económica en los haberes del trabajador equivalente al importe del salario base de los días de retraso en la comunicación, pudiendo ser descontadas estas cantidades de la liquidación de haberes final.

Capítulo V. Licencias, suspensión y extinción de la relación laboral

Artículo 16. Licencias

Que habrá de solicitarse por escrito, el empleado podrá ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración, además de en los casos previstos en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos siguientes:

- a) En caso de matrimonio 18 días naturales.
- b) Por nacimiento de un hijo 4 días naturales.
- c) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves con hospitalización, intervención quirúrgica con hospitalización del cónyuge o hijos del trabajador siete días naturales.
- e) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves con hospitalización, intervención quirúrgica con hospitalización de padres, hermanos, abuelos o nietos del trabajador cuatro días naturales.
- f) Por traslado del domicilio habitual tres días naturales.
- g) Para presentarse a exámenes oficiales, los días en que tenga lugar, debiendo acreditarse dicha circunstancia mediante la presentación de certificado expedido por el centro docente correspondiente.

Artículo 17. Suspensión con reserva de puesto de trabajo

La relación laboral podrá suspenderse por maternidad, riesgo durante el embarazo de la mujer trabajadora y adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores de seis años.

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de diecisiete semanas que se disfrutarán en forma ininterrumpida, ampliables en caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso



de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las primeras seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

b) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de diecisiete semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de diecisiete semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En ambos casos, cuando la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las diecisiete semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

c) En el supuesto de riesgo durante el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26, apartados 2 y 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 18. Reducción de la jornada por motivos familiares

a) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán

derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral de una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada laboral de trabajo hasta un máximo de dos horas diarias con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo dispuesto en el apartado c) de este artículo.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho simultáneamente, la Gerencia podrá limitar su ejercicio por razones justificadas de funcionamiento según las necesidades del servicio.

c) La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de la jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Gerencia de la Cámara de Comercio con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre la empresa y los trabajadores sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 19. Excedencia por cuidado de familiares

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en aquellos supuestos que expresamente no queden mejorados en el presente convenio.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

2. También tendrán derecho a un periodo 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

o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida alguna. La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho simultáneamente, la Gerencia podrá limitar su ejercicio por razones justificadas de funcionamiento según las necesidades del servicio.

3. 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.

4. El periodo en que el empleado permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos del computo del tiempo de prestación de servicios y el empleado tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Cámara de Comercio, especialmente con motivo de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida exclusivamente a un puesto de trabajo de la misma categoría profesional.

Artículo 20. Extinción de la relación laboral por jubilación obligatoria

1. Conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en su redacción dada por el artículo único de la Ley 14/2005, de 1 de julio, la jubilación de todos los empleados de la Cámara de Comercio será obligatoria al cumplimiento por estos de la edad de sesenta y cinco años.

2. Para que opere la jubilación obligatoria por cumplimiento de la edad expresada, el trabajador afectado deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización y cumplir los demás requisitos establecidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

3. Sin perjuicio de lo anterior, la jubilación obligatoria quedará enervada en caso de existir acuerdo individual entre la Cámara y el trabajador afectado, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que el trabajador afectado tenga una edad comprendida entre los sesenta y cinco años y los setenta años de edad.

b) Que el acuerdo se formalice por escrito.

c) Que el acuerdo tenga una duración máxima de un año, no pudiendo formalizarse por periodos superiores, sin perjuicio de las prórrogas, también anuales, expresas y por escrito del mismo que pudieran pactarse.



4. Como consecuencia de la aplicación de esta cláusula, la Cámara de Comercio se compromete a aplicar las siguientes medidas favorecedoras de la calidad y estabilidad en el empleo:

a) Mejoras expresamente reconocidas en los artículos dieciséis, diecisiete, dieciocho y diecinueve del presente convenio, así como la transformación de determinados complementos salariales en salario base.

b) Formación continua de los empleados contemplada en el artículo 39. c) Establecimiento de incentivos por cumplimiento de objetivos. (Artículo 24.3. b1).

d) El 50% del personal que en la actualidad (al día de la firma del presente convenio), se encuentre vinculado a la cámara mediante contrato de naturaleza temporal, pasarán a formar parte de la plantilla de fijos de la entidad. La Cámara de Comercio procederá a dichas transformaciones durante el periodo de vigencia del presente convenio.

Capítulo VI. Tiempo de trabajo

Artículo 21. Jornada

1. El personal al servicio de la Cámara de Comercio estará especialmente obligado a cumplir la jornada y el horario de trabajo que se determine para la mejor atención de los electores y del público, la adecuada presentación y el buen funcionamiento de los servicios corporativos y el debido ejercicio de las funciones que corresponden a la Cámara de Comercio.

2. La jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, en cómputo mensual. Solo el exceso de este cómputo tendrá la consideración de horas extraordinarias.

3. En todas las áreas y centros de trabajo se expondrá el calendario laboral que comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos y otros días inhábiles que se acuerden.

4. El horario de mañana será de 9:00 a 15:00. El horario de tarde será de 17:00 a 19:30. No obstante lo anterior y mientras existan las actuales necesidades de servicio el horario de permanencia del trabajador será de todas las mañanas de lunes a viernes de 9:00 a 15:00, y una tarde a la semana, comprendida de lunes a jueves, de 17:00 a 19:30 horas, de manera que queden cubiertas todas las áreas. Además de lo anterior y dentro del cumplimiento de la jornada ordinaria pactada y para garantizar el servicio de los viernes por la tarde, se establecerá el correspondiente cuadro de guardias.

5. El servicio de conserjería deberá estar atendido en horario de mañana y tarde permanentemente. Si por necesidades del servicio (cursos, reuniones, seminarios,



convocatoria de los órganos de gobierno etc...) la Cámara precisara prolongar el horario hasta las 21:00 horas, los conserjes atenderán dicho servicio, dado que por esto perciben un plus mensual específico denominado "plus puesto conserje".

6. El horario de verano será de 9:00 a 15:00 y comprenderá desde el 15 de junio al 15 de septiembre ambos inclusive.

7. El horario de trabajo en Semana Santa y feria de Agosto será de 9:00 a 14:00.

8. La distribución horaria establecida en los apartados anteriores no implica reducción de jornada. Por lo que el diferencial hasta la jornada pactada constituirá una bolsa o crédito horario a favor de la Cámara de Comercio que podrá utilizar para la cobertura de las siguientes situaciones de trabajo:

a. Asistencia a plenos, comités ejecutivos y comisiones de aquel personal que sea necesario para la buena realización de los mismos.

b. Congresos, Asambleas, cursos, misiones comerciales directas o inversas, ferias nacionales o internacionales, o cualquier otra actividad o evento que de forma excepcional deba organizarse o realizarse fuera del horario anteriormente establecido.

c. Asistencia a plenos o comisiones a los que deba asistir convocados por otras instituciones u organismos de ámbito local provincial nacional o internacional en la provincia o fuera de ella, en los que la cámara forme parte.

d. Asistencia a las convocatorias realizadas por el Consejo Superior de Cámaras de Comercio y Consejo Andaluz de Cámaras de Comercio.

e. Asistencia a cursos de formación impartidos fuera del horario anteriormente establecido.

f. Necesarias para la preparación de presupuesto anual, auditoría y liquidación de cuentas dentro de los plazos legalmente establecidos.

g. Las necesarias para la terminación de proyectos sujetos a plazos de caducidad.

h. En periodo electoral.

i. Y todas aquellas otras situaciones en las que la empresa y los representantes de los trabajadores acuerden su realización.

9. Las empleadas con hijos menores de doce años concluirán la jornada a las 20 horas, en todo caso.

10. El cómputo de horas realizadas se liquidará mensualmente.



11. Se establecerán dos turnos de descanso en el periodo comprendido entre el 23 de diciembre y el día 6 de enero, ambos inclusive, así como en los días hábiles de Semana Santa se establecerán tres turnos. Debiendo quedar cubierto todos los servicios que presta la Cámara.

12. Los días 24 y 31 de diciembre la Cámara permanecerá cerrada.

13. El personal que tenga que efectuar un desplazamiento fuera de la provincia de Málaga y esto les ocupe algún sábado domingo o festivo tendrán derecho a compensarlo con días de descanso que será efectivo en los dos meses siguiente al trabajado.

14. El personal adscrito a proyectos con establecimiento específico de horario habrá de realizarlo obligatoriamente, sin tener en cuenta la distribución horaria establecida en el presente artículo.

Artículo 22. Horas extraordinarias

1. Son aquellas que se prestan en exceso sobre la jornada de 40h. semanales en cómputo mensual. Con carácter general se suprime la posibilidad de realizar horas extraordinarias, limitándose estas a situaciones de carácter coyuntural o de fuerza mayor.

2. La retribución económica de las horas extraordinarias será incrementada en un 25% sobre la hora ordinaria.

3. Las horas extraordinarias realizadas en horario nocturno o días festivos se abonará con un incremento del 50% sobre el precio de hora ordinaria normal.

4. El trabajador podrá compensar las horas extras realizadas con periodos de descanso. Dichos descansos tendrán los incrementos establecidos para el pago de la hora extra.

Artículo 23. Vacaciones anuales

1. El personal sujeto al presente convenio colectivo, tendrá derecho a disfrutar de treinta y un días naturales de vacaciones retribuidas, cada año natural, siempre que haya permanecido en activo durante los doce meses anteriores.

2. Si el tiempo de prestación de servicios efectivos fuera menor, el periodo de vacaciones se reducirá proporcionalmente

3. El periodo de disfrute de vacaciones será preferentemente el comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre de cada año. No obstante entre la Gerencia de la Cámara de Comercio y la representación legal de los trabajadores podrá, anualmente, negociarse periodos concretos de disfrute de las mismas.



4. En todo periodo vacacional deberán quedar cubiertos todos los servicios que presta la Cámara.

Capítulo VII. Régimen económico

Artículo 24. Clases de retribuciones

1. El personal de la Cámara de Comercio será retribuido por los conceptos que aparecen en el presente convenio colectivo y en la cuantía que, para cada año se determine en las tablas salariales.

2. Para el año 2006 y siguientes, el salario será revisado con el índice que experimente el IPC real del año anterior, con efecto del día uno de enero. El indicado I.P.C. será aplicado a todos los conceptos salariales (salario base y plus "ad personam").

3. Las retribuciones se dividirán en básicas y complementarias.

a) Las retribuciones básicas estarán constituidas por el sueldo base asignado a cada categoría, según las tablas salariales anexas al texto. Desde la firma del presente convenio los conceptos retributivos, plus convenio y plus de oficial de primera, se integrarán en el salario base de los empleados que lo vinieren percibiendo.

b) Las retribuciones complementarias del personal serán las siguientes:

b1. Complementos especiales, que podrá otorgarse por el concepto de: responsabilidad al personal que tenga asignadas responsabilidades especiales, de complemento al puesto de trabajo, de incentivos por objetivos, incentivos por resultados, incentivos por mayor dedicación. Estos incentivos en ningún caso serán consolidables. Para atender dichos complementos especiales se establece una bolsa económica por importe de 150.000 euros.

b2. Gratificaciones especiales que se otorgaran exclusivamente para remunerar servicios especiales o extraordinarios de carácter temporal prestados por el personal en el ejercicio de su función específica, la cuantía la fijará el Comité Ejecutivo a propuesta de la Gerencia.

b3. Con carácter general la Cámara de comercio viene obligada a respetar las condiciones particulares que, con carácter global y en cómputo anual, excedan del conjunto de las retribuciones pactadas en el presente convenio colectivo. Manteniéndose estrictamente como garantía "ad personam". Este complemento no es absorbible. Consecuentemente con ello los demás complementos tanto salariales como de cualquier otra naturaleza que a la fecha de firma del convenio se vinieren percibiendo pasarán a integrarse en el complemento "ad personam" anteriormente citado, salvo el complemento familiar que se regulara en el



capítulo VIII “ del régimen asistencial”.

Artículo 25. Antigüedad

Las partes negociadoras y firmantes del presente convenio colectivo, garantizando los derechos económicos adquiridos, acuerdan la abolición definitiva del complemento de antigüedad con arreglo a las siguientes normas:

1. Se acuerda la eliminación definitiva del concepto y tratamiento del complemento personal de antigüedad, tanto en sus aspectos normativos como retributivos, a partir del uno de enero de dos mil seis
2. Como consecuencia de lo anterior, ambas partes asumen los siguientes compromisos:
 - a) Los empleados de plantilla mantendrán y consolidarán los importes a los que pudieran tener derecho, por el complemento personal de antigüedad hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil cinco.
 - b) Las cuantías que los empleados vinieren percibiendo por el complemento personal de antigüedad, tendrá la consideración de complemento “ad personam” no pudiendo ser revisado, ni compensado o absorbido por concepto alguno.
3. Periodo transitorio: Los empleados de plantilla que se encuentren en expectativas de consolidación de un nuevo trienio de antigüedad, y siempre que no hayan llegado al tope máximo del 60%, percibirán por una sola vez este nuevo tramo al vencimiento del mismo, al 7% del salario base pasando dicho importe a la cláusula “ad personam”.

Artículo 26. Pagas extraordinarias

1. Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de las siguientes pagas extraordinarias:

- Paga de verano, a percibir en el mes de julio.
- Paga de navidad a percibir en el mes de diciembre.
- Paga de septiembre, a percibir en el mes de septiembre.

2. La cantidad a abonar por la empresa, en cada una de estas pagas, será de una mensualidad del salario base más el plus “ad personam”, en su caso.

Artículo 27. Gastos motivados por el ejercicio de función

El personal en activo tendrá derecho a resarcirse de los gastos que comporte el ejercicio de su función, previa presentación de los oportunos justificantes. Si el



desplazamiento se realizara en el vehículo propio se abonará 0´25 euro por km.

El personal que preste servicios en misiones en el extranjero percibirá la cantidad de 60 euros/día con independencia del resarcimiento de gastos.

Artículo 28. Plus de transporte

1. En concepto de compensación de los gastos que deba soportar el empleado por el transporte desde su domicilio hasta el centro de trabajo, se establece un plus de 4,50 euros por cada día de asistencia efectiva al trabajo.
2. Dada la naturaleza compensatoria y extra salarial de la expresada cantidad, la misma no estará sujeta a cotización de la Seguridad Social.

Artículo 29. Anticipos a cuenta

1. En la medida en que sus posibilidades económicas lo permitan, y a través de la oportuna previsión presupuestaria, la Cámara de Comercio podrá conceder préstamos o adelantos al personal a su servicio en activo, en la forma que a continuación se determina:

a) Por un importe que no exceda de tres mensualidades del sueldo base que acredite el personal con más de un año de servicio activo y que lo solicite por escrito motivado dirigido al Presidente, quien previo informe del Gerente, autorizará discrecionalmente su concesión o lo denegará con carácter definitivo. El reintegro de la cantidad se verificará a partir del mes siguiente a la fecha de su concesión, mediante retenciones mínimas del 10% de las retribuciones básicas reguladoras del adelanto al beneficiario, en plazos mensuales, incluidas las pagas extraordinarias, hasta su total cancelación, que en ningún caso podrá exceder de un año.

b) Por un importe superior al del apartado anterior, la concesión discrecional corresponderá al Pleno de la corporación, previo informe del Gerente que determinará en el mismo la forma y el plazo máximo de la devolución de la cantidad anticipada.

2. Todo beneficiario de un anticipo podrá reintegrar mensualmente cantidades superiores a las que le correspondan y/o cancelar anticipadamente el adelanto concedido.

3. No se podrá solicitar un segundo anticipo hasta transcurrido un año desde la cancelación del concedido anteriormente.

4. En todo caso, la concesión de adelantos estará condicionada al compromiso de reintegro a la Cámara de la totalidad de la cantidad pendiente de devolución en el momento en que el beneficiario pase a cualquier situación diferente a la de

servicio activo.

5. Los anticipos de la modalidad 1. b) anterior generaran un interés del 0´5 anual.

6. A la fecha de entrada en vigor del presente convenio las cantidades pendientes de amortizar de préstamos en vigor, del personal en activo de la cámara de comercio, generaran el interés del 0.5% anual.

Capítulo VIII. Régimen asistencial

Artículo 30. Complemento por incapacidad temporal

Durante el tiempo en que un empleado permanezca en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral la Cámara de Comercio abonará como complemento a la prestación económica por dicha contingencia, la cantidad necesaria para que el trabajador perciba la totalidad de sus retribuciones.

Si la contingencia fuera derivada de enfermedad común, o accidente no laboral, la cámara complementara hasta el cien por cien de las retribuciones a partir del décimo día de baja, manteniéndose dicho complemento durante los setenta días siguientes. A partir de dicha fecha y para seguir percibiendo el complemento del cien por cien, el empleado deberá, obligatoriamente, de acudir a los servicios médicos de la mutua patronal que determinaran si se mantiene la situación de baja. Si la mutua informase la aptitud del empleado para incorporarse a su puesto de trabajo, la cámara dejara automáticamente de abonar, a partir de dicha fecha, el complemento por I.T. En el supuesto de que el empleado no compareciese ante los servicios médicos de la mutua, dejara de percibir el complemento del cien por cien automáticamente.

Si la contingencia fuera derivada de enfermedad común o accidente no laboral con hospitalización la cámara complementará hasta el cien por cien de retribuciones, desde el primer día y hasta un mes después de su alta hospitalaria. A partir de dicha fecha y para seguir percibiendo el complemento del cien por cien, el empleado deberá, obligatoriamente, de acudir a los servicios médicos de la mutua patronal que determinaran si se mantiene la situación de baja. Si la mutua informa-se la aptitud del empleado para incorporarse a su puesto de trabajo, la cámara dejara automáticamente de abonar, a partir de dicha fecha, el complemento por I.T. En el supuesto de que el empleado no compareciese ante los servicios médicos de la mutua, dejara de percibir el complemento del cien por cien automáticamente.

Artículo 31. Ayuda a estudios y plus familiar

1. Con el fin de sufragar los gastos para la adquisición de material escolar, aquellos trabajadores que tengan, al menos, un hijo realizando estudios percibirán la cantidad de:



Por cada hijo en Guardería: 125 euros anuales.

Por cada hijo en Educación Infantil: 125 euros anuales.

Por cada hijo en educación especial: 200 euros anuales.

Por cada hijo en educación primaria: 125 euros anuales.

Por cada hijo en E. S. O.: 150 euros anuales.

Por cada hijo en Bachillerato o F.P.: 200 euros anuales.

Por cada hijo en estudios reglados superiores: 250 euros anuales, esta cantidad se abonará con el tope máximo de cinco años

2. En todo caso, deberá acreditarse debidamente tal circunstancia.

3. Dicha cantidad será abonada por la Cámara de Comercio, dentro de la primera quincena del mes de octubre.

4. Se establece un plus familiar de carácter asistencia por importe de:
Cónyuge: 52,21 euros/mes.

Hijos menores de edad no emancipados: 26,10 euros/mes.

Artículo 32. Ropa de trabajo

Al personal de Conserjería y limpieza de plantilla se le proveerá anualmente de uniforme y calzado adecuados, tanto para los periodos de verano como los de invierno.

Artículo 33. Gratificaciones por boda, nacimiento y adopción

Todo el personal de la Cámara tendrá derecho, a partir de la entra en vigor del presente convenio, a una gratificación por los siguientes conceptos y cuantías:

Por matrimonio la cantidad del equivalente a una mensualidad de las retribuciones básicas con un máximo de 2.000 euros dicha cuantía se podrá percibir una sola vez en la vida laboral.

Por el nacimiento o adopción plena de un hijo la cantidad 200 euros.

Artículo 34. Seguro médico

Con efecto de uno de enero de 2006 la Cámara suscribirá para todo su personal en activo un seguro privado de asistencia sanitaria, que se regirá por el clausulado que a tal efecto determine la compañía aseguradora.

Artículo 35. Seguro de accidentes

1. La Cámara mantendrá la póliza para la cobertura de los riesgos de invalidez y muerte derivada de accidente, excluyéndose los supuestos de conducción de bicicleta, ciclomotor o motocicleta.
2. Las cuantías de la cobertura citada es la que actualmente mantiene la Cámara de Comercio.

Artículo 36. Asistencia jurídica y seguro de responsabilidad civil

1. La Cámara prestara asistencia jurídica a todos sus empleados en cualquier procedimiento judicial, en el orden penal o civil, que se les incoen a instancias de terceros, como consecuencia del servicio.
2. Independientemente de lo anterior, la cámara estará obligada a contratar una póliza de responsabilidad civil que cubra las actuaciones en el trabajo de todos sus empleados.

Capítulo IX. Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 37. Seguridad e higiene. Comisión paritaria

1. En esta materia, se estará a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones que la desarrollan.
2. Se constituye una Comisión de Salud Laboral con representación paritaria, compuesta por tres miembros de cada una de las partes firmantes del presente convenio colectivo.
3. La Comisión habrá de reunirse cada vez que una de las partes lo solicite por escrito a la otra parte, exponiendo en dicho escrito el contenido de los temas a tratar. Recibido el escrito, la Comisión deberá reunirse en un plazo máximo de quince días desde que se recibió la solicitud.
4. En caso de tratarse de un asunto extremadamente grave y urgente, la convocatoria se podrá realizar mediante fax o telefónicamente y se intentará que se reúna lo antes posible, en todo caso, en un plazo de una semana.
5. El funcionamiento de esta Comisión se realizará en la forma que la misma acuerde.
6. Serán funciones de la Comisión, las siguientes:
 - a) La promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.



- b) Promover el cumplimiento por los sujetos comprendidos en el ámbito de aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- c) Promover la realización de actividades de información y formación para los empleados de la Cámara de Comercio, en la materia de su competencia.
- d) Colaborar con las Administraciones Públicas competentes en materia laboral, en orden a la difusión de las actuaciones concretas que se planifiquen.
- e) Cualquier otra función complementaria de las anteriores.

Artículo 38. Vigilancia de la salud de los trabajadores

1. La Cámara de Comercio garantizará a sus empleados la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.
2. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario, solo se exceptuarán, los supuestos en los que la realización del reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas.
3. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Capítulo X. Formación continua

Artículo 39. Formación

1. La formación continua debe dar respuesta a las necesidades de competencias y cualificaciones de los empleados, que permita compatibilizar la mayor eficacia, eficiencia y mejora de la calidad de los servicios prestados por la Cámara de Comercio con el desarrollo personal y profesional de los empleados. Asimismo, el proceso formativo debe ser considerado como un instrumento de apoyo en la consecución de los objetivos estratégicos y organizativos.
2. Desde esta perspectiva la Cámara de Comercio organizará y promoverá la asistencia de sus empleados a cuantos cursos de perfeccionamiento, conferencias, coloquios o seminarios sean necesarios para lograr un adecuado desempeño del trabajo, referente a conocimientos teórico, prácticos, habilidades, y otras competencias que requieren los distintos puestos de trabajo que integran la plantilla de la Cámara de Comercio.
3. Estas acciones formativas podrán impartirse dentro o fuera de la jornada laboral dependiendo de las características de las acciones formativas y de los





horarios de trabajo de los destinatarios.

4. La Cámara de Comercio se compromete a iniciar su propio plan de formación, para lo cual incluirá en su presupuesto anual de gastos una partida dedicada a la formación y perfeccionamiento de su personal. El compromiso de estos recursos económicos tendrá por objeto asegurar la ejecución de los planes y objetivos de formación.

Capítulo XI.

Artículo 40. Derechos y garantías sindicales

1. Los delegados de personal gozarán de los derechos, obligaciones y garantías que establece la legislación vigente al efecto.
2. Se establece un crédito de 15 horas mensuales retribuidas a cada uno de los delegados de personal para el ejercicio de sus funciones de representación.

Disposición adicional única

1. Los empleados con vinculación laboral temporal adscritos a proyectos de la Junta de Andalucía o de cualquier otro organismo, percibirán su retribución conforme a lo especificado en los presupuestos de dicho proyecto.
2. De realizarse la conversión de alguno de estos trabajadores temporales en fijos de plantilla de conformidad con el art. 20.4-d) de este convenio, los trabajadores afectados no consolidarán ni salario ni categoría profesional, quedando condicionados a las necesidades de personal de la Cámara de Comercio, que ajustara dichos conceptos a la categoría profesional y puesto de trabajo que vengan a desempeñar efectivamente.

#*2*#

