

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 11 de abril de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España (código número 28009362011996).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 14 de febrero de 2014, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 11 de abril de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

II CONVENIO COLECTIVO DEL CONSEJO SUPERIOR DE CÁMARAS DE COMERCIO, INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN DE ESPAÑA

Capítulo I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*—El presente convenio colectivo será de aplicación al centro de trabajo del Consejo Superior ubicado en la Comunidad de Madrid así como a cualquier otro centro de trabajo que pudiera crearse en el futuro en la referida Comunidad Autónoma.

Art. 2. *Ámbito funcional.*—El convenio será de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios para el Consejo Superior de Cámaras, cualquiera que sea el puesto de trabajo que desempeñen, exceptuándose única y exclusivamente aquellos que desempeñen los siguientes puestos:

- a) Director General.
- b) Secretario General.
- c) Director de Gabinete de Presidencia.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor el 1 de octubre de 2013 y extenderá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014.

Art. 4. *Denuncia y revisión.*—La denuncia del convenio colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito con un mes de antelación a la finalización del período de vigencia y contendrá los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del último mes de vigencia del convenio.

En el supuesto de que no se produzca la denuncia en los plazos y forma establecidos en el apartado 1 del presente artículo, el convenio se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales.

Art. 5. *Compensación y absorción.*—Lo dispuesto en materia económica y sociolaboral en este convenio sustituye, compensa y absorbe las condiciones que sea cual sea su origen (voluntario o pactado) naturaleza o denominación, se vinieran disfrutando.

Análogamente, si por disposición legal o administrativa se produjesen variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados en este convenio, solo serán eficaces en lo que excedan de él, globalmente consideradas en cómputo anual. En caso contrario se considerarán absorbidas a todos los efectos.

Art. 6. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

La modificación de alguna de las condiciones establecidas en el mismo, por disposición legal, resolución de autoridad administrativa o resolución judicial, por suponer la ruptura del equilibrio de las respectivas contraprestaciones, determinará el que las partes vuelvan a reunirse con el fin de negociar, tanto en el aspecto en cuestión como en su conjunto, el resto de lo convenido y de esta forma proceder al restablecimiento del equilibrio de lo pactado.

Capítulo II

Distribución del tiempo de trabajo

Art. 7. *Jornada y horarios.*—La jornada laboral para todo el personal, con carácter general, será de 1.748 horas en cómputo anual.

En cómputo semanal se establece una jornada de treinta y ocho horas de trabajo efectivo. En el período comprendido entre el 15 de junio y 15 de septiembre, será de treinta horas.

Se establecen los siguientes criterios generales para la distribución de la jornada para aquellos trabajadores en régimen de jornada completa:

- a) El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

- b) Se establece la flexibilidad en cuanto a la distribución del tiempo de trabajo, pudiendo iniciarse la jornada de trabajo entre las 8.00 y las 9.30 horas, considerándose cualquier retraso a partir de esta hora como falta de puntualidad.
- c) Desde las 9.30 a las 14.00 horas se considera tiempo de presencia obligatoria para todo el personal, siendo además obligatoria la realización de, al menos, una hora de trabajo en horario de tarde, a partir de las 16.00 horas. Igualmente, en cada área en función de las necesidades de servicio se podrá establecer la necesidad de prestar servicios en un día a la semana hasta las 19.00 horas.
- d) Los viernes la jornada de trabajo finalizará a las 13.45 horas.
- e) La recuperación de los períodos de flexibilidad deberá hacerse dentro de la semana natural de manera que en períodos semanales se cumpla con la jornada pactada, pudiendo recuperarse la jornada en el tiempo de la pausa para la comida.
- f) La pausa de la comida será como mínimo de cuarenta y cinco minutos, siendo obligatorio fichar tanto al inicio como al término de este descanso.
- g) Durante las tardes del período de jornada intensiva (15 de junio a 15 de septiembre) y las tardes de los viernes del resto del año se nombrará un turno de guardia, con la menor dotación posible, que tendrá carácter rotativo entre las secretarías de dirección para la cobertura de los puestos de secretariado de Dirección General, Secretaría General y Presidencia. No producirá devengo siempre que no supere la jornada anual establecida.
- h) La Dirección podrá efectuar nuevas contrataciones con jornadas y con horarios diferentes de los pactados, cuando así lo requiera el puesto.

Se excluye de la aplicación de los criterios de distribución del tiempo de trabajo anteriormente señalados, siempre sin superar la jornada laboral establecida en cómputo semanal, a los trabajadores que prestan sus servicios en conserjería o atención telefónica, así como los chóferes, o puestos similares cuyos horarios se establecerán en función de los turnos que se fijen para atender debidamente el servicio correspondiente.

El Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España, establecerá los medios precisos para efectuar el control de presencia y flexibilidad.

Art. 8. Horas extraordinarias.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la jornada ordinaria de trabajo.

Las incluidas dentro de los límites legalmente establecidos se compensarán económicamente al mismo precio que la hora normal de trabajo.

Las restantes serán prioritariamente compensadas con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, por tiempo equivalente al número de horas realizadas.

Art. 9. Vacaciones.—El período vacacional será de veintitrés días laborables.

El personal que ingrese o cese a lo largo del año tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones que le corresponda en función del período trabajado dentro del año de que se trate.

Las vacaciones se disfrutarán con carácter general y preferentemente durante el mes de agosto, con excepción del personal que a juicio de la dirección sea necesario para garantizar debidamente la actividad del Consejo durante ese período. En cualquier caso siempre que exista acuerdo entre las partes, las vacaciones podrán disfrutarse total o parcialmente fuera de este período.

Si no se pudieran atender todas las peticiones concurrentes para un determinado período, se dará prioridad a los trabajadores más antiguos.

Si se reprodujera esta misma circunstancia en años sucesivos se fijará, de acuerdo con el comité, un procedimiento idóneo para que el disfrute del turno preferente sea rotativo entre los trabajadores afectados.

En todo caso, el trabajador habrá de conocer la asignación de las vacaciones con una antelación mínima de tres meses respecto del comienzo de su disfrute.

Además del período de vacaciones anual los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán tres días de vacaciones en Semana Santa, y tres en Navidad, o parte proporcional, que se distribuirán de acuerdo con la dirección.

Art. 10. Permisos retribuidos.—Sin perjuicio de lo prevenido en el Estatuto de los Trabajadores, para la suspensión del contrato de trabajo los trabajadores del Consejo, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por uno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- c) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- e) Para realizar las funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Las/los trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrán optar por lo descrito en el artículo 37.4 del vigente Estatuto de los Trabajadores o disfrutar de un permiso adicional, al descanso maternal, de quince días. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Los empleados justificarán claramente las causas que motiven su petición y su adecuado empleo.

Art. 11. *Licencias sin retribución.*—En casos justificados, todos los empleados podrán solicitar permiso, no retribuido, para ausentarse del centro de trabajo por tiempo que no exceda de dos horas. La solicitud de estos permisos deberá ser previamente autorizada por el responsable del departamento que dará traslado de la misma al jefe de Personal.

Quienes hayan cumplido, al menos, un año de servicio efectivo podrán solicitar licencia sin sueldo por plazo no inferior a siete días ni superior a sesenta. Dichas licencias les serán concedidas dentro de los treinta días siguientes al de la solicitud siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Capítulo III

Suspensión del contrato

Art. 12. *Excedencias.*—Si bien se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, la excedencia podrá ser forzosa o voluntaria.

- 1.º Forzosa.—Se concederá:
 - a) A quienes sean designados o elegidos para un cargo público o representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.
 - b) A los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras tiene el ejercicio de su cargo representativo.
Aunque da derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad por el tiempo en que se esté excedente, no será retribuida por ningún concepto. El excedente forzoso habrá de solicitar su reingreso por escrito dirigido a la dirección del Consejo Superior de Cámaras de Comercio dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, representativo. De no hacerlo en este plazo se entenderá extinguido el contrato de trabajo.
 - c) Por atención al cuidado de cada hijo se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 46.3.

- 2.º Voluntaria:

Todos los trabajadores con un año de antigüedad en el Consejo Superior de Cámaras de Comercio podrán ejercitar el derecho a que se les conceda excedencia voluntaria.

El tiempo en el que habrá de permanecer en esa situación habrá de ser de cuatro meses como mínimo, sin exceder de cinco años.

La petición de excedencia se resolverá en un plazo máximo de treinta días.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el trabajador cuando hayan transcurrido, al menos, cuatro años desde que finalizó la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en el Consejo Superior de Cámaras de Comercio.

Podrá solicitar su reincorporación en fecha anterior a la prevista como de finalización de la excedencia, pero el Consejo Superior de Cámaras de Comercio solo tendrá la obligación de reingresarlo preferentemente a partir de esta última.

Se perderá el derecho a reingresar en el Consejo Superior de Cámaras de Comercio si no se solicita por escrito dentro de un plazo comprendido entre los sesenta y treinta días anteriores al de la finalización de la excedencia.

El tiempo que se permanezca en esta situación de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

Hasta la reincorporación efectiva tampoco se devengará retribución alguna.

Capítulo IV

Organización del trabajo y clasificación profesional

Art. 13. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo en el Consejo Superior de Cámaras de Comercio es facultad de la dirección, que deberá ejercer dentro de los límites señalados en el ordenamiento.

La dirección informará al comité de la estructura organizativa y funcional vigente en cada momento y podrá recabar de los representantes legales de los trabajadores los informes que considere oportunos.

Art. 14. *Clasificación profesional.*—El personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo se clasifica en grupos profesionales atendiendo, fundamentalmente, a la titulación exigida, las aptitudes profesionales y el contenido general de la prestación laboral.

Los grupos que se especifican se dividen en categorías profesionales, que no representan sino simples niveles de progresión, ya que los integrantes de cada grupo han de poseer las aptitudes y cualificaciones precisas para desarrollar cualquier tarea o cometido de su grupo (dejando a salvo las inherentes a la titulación académica).

Por ello, tales grupos y categorías son meramente enunciativos, sin que la dirección, por otra parte, haya de sujetarse ni a su cobertura ni a su número y designación.

No obstante, si por su organización interna, el Consejo Superior de Cámaras de Comercio decidiera incluir nuevos grupos o categorías, oirá al comité de empresa y determinará su denominación e inclusión de acuerdo con las circunstancias que concurren.

Grupo I.—Técnicos:

Son los trabajadores a quienes se les exige una titulación profesional, reconocida oficialmente por el Estado español, contratados para el ejercicio específico de su profesión, o para la realización de funciones y tareas que exijan una formación universitaria de nivel medio o superior. Pueden ocupar puestos de mando o especial responsabilidad.

Este grupo comprende las categorías de:

- Técnico “A”.
- Técnico “B”.
- Técnico “C”.

Podrán tener la categoría de Técnicos no titulados aquellos trabajadores que sin reunir los requisitos del párrafo anterior, teniendo una antigüedad superior a doce años en el CSC, y de, al menos, dos continuados en un mismo puesto de trabajo, realicen a juicio de la dirección un trabajo de responsabilidad e importancia asimilables a las de un técnico titulado.

Grupo II.—Administrativos:

Son los trabajadores que desempeñan, en el sentido más amplio posible, todo tipo de tareas administrativas, contables, informáticas, comerciales, traducción, etcétera. desde las de mayor complejidad o cualificación hasta las más elementales, para las que no se precisa un título académico específico. Pueden ocupar puestos de mando o especial responsabilidad.

Este grupo comprende las categorías de:

- Jefe administrativo.
- Oficial de 1.^a.
- Oficial de 2.^a.

Grupo III.—Auxiliares:

Se integrarán en este grupo quienes realizan funciones prácticas y manuales de apoyo al resto del personal, orientación al público, conserjería, conducción de vehículos, y demás complementarias y análogas.

Este grupo comprende las categorías de.

- Auxiliar de 1.^a.
- Auxiliar de 2.^a.

Art. 15. *Puestos de mando o especial responsabilidad.*—La dirección del Consejo podrá designar y revocar libremente a aquellos trabajadores que hayan de desempeñar funciones de mando sobre alguna sección, Departamento o Unidad Orgánica, atendiendo a la estructura organizativa del Consejo, así como aquellos otros que exijan o impliquen una especial responsabilidad.

Se establecerán los complementos salariales correspondientes, cuya percepción no consolidable se vinculará exclusivamente a la realización efectiva de tales funciones.

Art. 16. *Ingresos.*—La selección y contratación del personal fijo para ocupar vacantes de las reguladas en este convenio, se hará de conformidad con las necesidades del Consejo en cada momento y según un sistema basado en los principios de mérito y capacidad.

El comité de empresa recibirá previa y puntual información sobre las vacantes existentes, así como del procedimiento a seguir para su cobertura; concurso-oposición, concurso de méritos, cobertura interna, etcétera.

En todo caso, y en igualdad de condiciones con los aspirantes ajenos al Consejo, se dará prioridad al que ya perteneciera a la plantilla de este.

En todo caso habrá de superarse un período de prueba de duración no inferior al legalmente previsto según el grupo profesional de que se trate.

Art. 17. *Promoción y progresión.*—El ascenso a puestos de categoría superior se efectuará a propuesta del jefe inmediato correspondiente. El ascenso deberá ser autorizado por el secretario general.

Aquellos que impliquen cambio de grupo profesional se efectuarán a propuesta del secretario general con la autorización del presidente del Consejo.

No se promociona ni progresa por el simple transcurso del tiempo ni por la realización de tareas o funciones superiores, que solo tendrá los efectos previstos en el artículo 18 de este convenio: Movilidad funcional.

Art. 18. *Movilidad funcional.*—La movilidad funcional no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores esta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El Consejo deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizaran funciones superiores a las del grupo profesional durante más de ocho meses en un año o doce durante dos años consecutivos, se creará una vacante del grupo en el que se desarrollen funciones de nivel superior que será cubierta según se regula en el artículo 17 (promoción y progresión).

Capítulo V

Retribución

Art. 19. *Incremento salarial.*—Durante la vigencia del presente convenio, el salario y los distintos conceptos salariales no experimentarán incremento alguno, manteniendo las cuantías que actualmente tienen establecidas.

Art. 20. *Salario.*—Estará formado por el salario base y por el complemento histórico personal.

1. Salario base: Es el que figura en la tabla del Anexo I de este convenio colectivo, que retribuye la prestación de servicios en jornada completa. Tiene el carácter de retribución básica para toda la plantilla, abonándose en doce mensualidades ordinarias y dos extraordinarias coincidentes con los meses de junio y diciembre, todas ellas de igual cuantía.

2. Complemento histórico personal: Aquellos trabajadores que, como consecuencia de la entrada en vigor del primer convenio colectivo del Consejo, vinieran percibiendo el denominado complemento histórico personal, establecido para compensar las diferencias existentes entre el salario real percibido con anterioridad y el que correspondía por aplicación del referido convenio, continuarán percibiendo como condición más beneficiosa de carácter individual, el complemento histórico personal en las mismas condiciones y cuantía que las existentes a la fecha de entrada en vigor del presente convenio.

Art. 21. *Complementos salariales.*

a) Personales:

Antigüedad: Todo el personal percibirá como complemento de antigüedad el 5 por 100 de su salario por cada período de tres años de servicios efectivamente prestados al Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España, como trabajador fijo del mismo.

Los nuevos trienios se computarán desde el primer mes del semestre natural en el que se perfeccionen.

No obstante lo anterior, desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo y durante toda su vigencia se suspende la aplicación del complemento de antigüedad, es decir, se percibirá por este concepto la misma cantidad que se esté cobrando a 30 de septiembre de 2013, sin que durante la vigencia del convenio se devenguen nuevos trienios, ni se compute tal período al objeto de perfeccionar los mismos.

b) Complementos de puesto de trabajo: Son los que percibe el trabajador en función de las características propias de su puesto de trabajo y de la actividad desarrollada o de la forma especial en que se realiza su prestación.

Tienen naturaleza funcional, su percepción depende del ejercicio de esas especiales funciones u ocupación del puesto de que se trate, y por ello no son consolidables.

c) Complementos de cantidad y calidad (incentivos): Retribuyen el especial rendimiento y la dedicación especial, con efectos directos en una mayor productividad. Se atribuirán cuando así lo determine la dirección, atendiendo a las circunstancias especiales que los configuran, el cumplimiento de los objetivos establecidos y la valoración que en cada caso se lleve a cabo. Se tendrá en cuenta a estos efectos el informe del jefe inmediato superior.

Al ser de libre determinación por la dirección del Consejo no son consolidables.

d) Otros conceptos: Los trabajadores que vinieran percibiendo otros conceptos salariales continuarán percibiéndolos en las mismas cuantías y con las mismas condiciones que tuvieran establecidas.

Art. 22. *Uniformidad.*—El Consejo facilitará anualmente uniforme a los auxiliares de 1.^a y 2.^a que estime han de llevarlo.

— Uniforme de verano:

- Un par de zapatos.
- Tres camisas manga corta.
- Dos pantalones verano.
- Una americana verano.

— Uniforme de invierno:

- Un par de zapatos.
- Tres camisas manga larga.
- Dos pantalones invierno.

- Una americana invierno.
- Una chaquetón cada dos años.

Los trabajadores están obligados a mantener conservados en perfectas condiciones sus uniformes, observando en todo momento las instrucciones que les imparta el Consejo.

El uniforme únicamente será utilizado en la prestación de servicios.

Capítulo VI

Prestaciones complementarias de la Seguridad Social

Art. 23. *Seguro colectivo.*—Todos los trabajadores del Consejo Superior de Cámaras tendrán derecho, una vez transcurridos seis meses desde su incorporación, al alta en un seguro colectivo de vida, que contratará el Consejo con las siguientes coberturas:

- Fallecimiento por cualquier causa: Dos anualidades.
- Fallecimiento por accidente: Dos anualidades.
- Incapacidad absoluta y permanente por cualquier causa: Dos anualidades.

La prima de este seguro estará pagada íntegramente por el Consejo y en caso de cambio de compañía de seguros se informará a los representantes de los trabajadores.

Capítulo VII

Otros beneficios

Art. 24. *Formación.*—La dirección del Consejo y la representación de los trabajadores consideran prioritaria la formación de la plantilla para alcanzar su adaptación a los continuos cambios del mercado.

Con el fin de mejorar la planificación y gestión de la formación se acuerdan las siguientes acciones:

El Consejo promoverá los cursos que estime de interés para su personal. Estos cursos serán programados con la colaboración de la representación de los trabajadores y habrán de ser impartidos siempre dentro del horario laboral. Si el Consejo lo considera necesario, podrá exigir al trabajador la asistencia a ellos.

Los cursos de formación no promovidos por el Consejo se realizarán siempre fuera de la jornada de trabajo.

El trabajador que acceda a un curso de formación deberá financiar un 25 por 100 del coste total del curso, siendo el 75 por 100 restante a cargo del Consejo.

Cuando los cursos que se impartan sean con carácter general para todo el personal, constituyendo un reciclaje en materias que son básicas y necesarias para el desarrollo de su trabajo diario (programas nuevos de ordenadores, etcétera), la financiación del curso correrá a cargo del Consejo.

Con el objeto de conseguir que todos los trabajadores accedan a la formación necesaria para el adecuado desempeño de su puesto de trabajo, la dirección del Consejo y la representación de los trabajadores realizarán las acciones necesarias para acogerse, si procediera, a las ayudas concedidas por la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo.

El trabajador tendrá derecho además:

- Al disfrute de permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- Adaptación de la jornada ordinaria para la asistencia a cursos de formación o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

El Consejo podrá exigir a todo trabajador que se encuentre beneficiado de los puntos anteriores la justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

Art. 25. *Anticipos.*—Sobre la nómina mensual tendrá derecho a recibir anticipadamente hasta la mitad de su sueldo, previa solicitud por escrito ante el Departamento de Recursos Humanos.

Cada semestre podrá solicitar por el procedimiento antes señalado el anticipo de la paga extraordinaria correspondiente a ese período. La solicitud será resuelta en el plazo de diez días.

Art. 26. *Préstamos.*—La dirección del Consejo Superior de Cámaras de Comercio podrá conceder préstamos cuya cuantía, limitada por el sueldo, no podrá exceder de dos mensualidades y media.

La devolución se hará en los diez meses siguientes a contar desde el de su concesión, a razón del 10 por 100 cada mes, sin recargo ni interés, mediante los descuentos correspondientes en nómina.

En casos de urgente y extraordinaria necesidad, debidamente acreditados y así apreciados por la dirección, se podrán autorizar préstamos de superior cuantía, sin que en ningún caso excedan de seis mensualidades.

Dada la naturaleza extraordinaria, se acordará en cada caso el plazo y modelo de devolución.

Capítulo VII

Régimen disciplinario

En lo relativo a las infracciones y sanciones se estará, en todo caso, a lo dispuesto en los artículos 58, 59 y 60 del Estatuto de los Trabajadores, así como a lo dispuesto en este convenio colectivo.

Art. 27. *Faltas.*—Serán calificadas como faltas las conductas constitutivas de incumplimiento contractual atribuible al trabajador.

Atendiendo a su importancia, trascendencia, reincidencia o intencionalidad, serán:

- Faltas leves.
 - Faltas graves.
 - Faltas muy graves.
1. Son faltas leves:
 - a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
 - b) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
 - c) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones, cuando no suponga falta grave o muy grave.
 - d) El incumplimiento de los deberes y obligaciones del trabajador siempre que no deban ser calificados como falta grave o muy grave.
 2. Son faltas graves:
 - a) La reincidencia en dos faltas leves dentro de un período de sesenta días o de tres en seis meses.
 - b) La falta de obediencia debida a los superiores.
 - c) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
 - d) La tolerancia de los superiores respecto de la comisión de faltas graves o muy graves de sus subordinados.
 - e) Falta de puntualidad al trabajo durante tres días consecutivos o cuatro no consecutivos en el período de un mes natural.
 - f) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga, al menos, diez horas al mes.
 - g) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
 - h) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
 - i) Causar daños en los locales, material o documentos del Consejo.
 - j) La emisión de informes y la adopción de acuerdos manifiestamente ilegales cuando causen perjuicio al Consejo Superior de Cámaras de Comercio y no constituyan falta muy grave.
 - k) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
 - l) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo aun cuando no causen perjuicio al Consejo.
 - m) La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio al Consejo.
 3. Son faltas muy graves:
 - a) La reincidencia en, al menos, dos faltas graves, en un período de seis meses, o tres en un período de un año.
 - b) El abandono del servicio, con salida al exterior de los locales de la empresa, si no existe permiso o causa justificada

- c) Las acciones y omisiones dirigidas a eludir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada de trabajo.
- d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales o emisión de informes que causen perjuicio al Consejo.
- e) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del puesto o del cargo cuando causen perjuicio al Consejo o se utilicen en provecho propio.
- f) El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores como a la empresa.
- g) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando dan lugar a situaciones de incompatibilidad.
- h) Los tratos vejatorios de palabra u obra, las faltas graves de respeto, los atentados a la intimidad y a la dignidad de las personas, y, especialmente, las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- i) El incumplimiento de atender los servicios mínimos o esenciales en caso de huelga.
- j) Cualquier otro incumplimiento grave y culpable del trabajador, de conformidad con lo prevenido genéricamente en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 28. *Sanciones.*

— Por faltas leves:

- a) Amonestación por escrito.

— Por faltas graves:

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

— Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a seis meses.
- b) Despido.

Como sanción accesoria en las faltas graves y muy graves, procederá, si es pertinente, la indemnización por daños y perjuicios, así como la privación del cargo o poderes que ostente el sancionado.

Art. 29. *Procedimiento sancionador.*

1. Faltas leves:

- a) La propuesta de sanción la hará el jefe inmediato superior del trabajador, y será impuesta, en su caso, por el secretario general del Consejo Superior de Cámaras de Comercio o persona en quien este delegue.

2. Faltas graves o muy graves:

- a) En los supuestos de faltas graves o muy graves habrá de incoarse, en todo caso, expediente contradictorio, en los términos que más adelante se señalan, dando audiencia al interesado.

Cuando el trabajador fuera representante legal de los trabajadores o delegado sindical, además de la apertura de expediente contradictorio habrán de ser oídos también los restantes miembros de la representación a que perteneciere, si los hubiese.

Si el trabajador estuviera afiliado a un sindicato y le constare así al Consejo Superior de Cámaras, antes de imponer la sanción deberá dar audiencia previa a los delegados sindicales de la sección sindical correspondiente a dicho sindicato.

La propuesta de sanción será elevada por el secretario general del Consejo Superior de Cámaras de Comercio o persona en quién este delegue al comité ejecutivo, que determinará lo que en cada caso proceda.

Contra el acuerdo del comité ejecutivo cabrá recurso, en el plazo de quince días, ante su Pleno que deberá adoptar el acuerdo correspondiente en la primera sesión que celebre, salvo que este Órgano haya delegado esa facultad disciplinaria en el comité ejecutivo.

Art. 30. *Expediente contradictorio.*—El expediente disciplinario, que será incoado por decisión del secretario general del Consejo Superior será requisito necesario en todos los supuestos de faltas graves y muy graves, con independencia de las circunstancias personales del trabajador, haciendo extensiva esta garantía a toda la plantilla.

El procedimiento a seguir es el siguiente:

- Remisión del pliego de cargos al trabajador, en el que se harán constar los hechos presuntamente constitutivos de la falta o faltas que se le imputan, así como la posible sanción.

- Concesión de un plazo entre tres y cinco días, a contar desde el siguiente al de la notificación, para que emita el escrito de descargos, alegando cuanto tenga por conveniente para la defensa de sus derechos.
- Comunicación al comité de empresa y, en su caso, a los delegados de Personal y la sección sindical si procede, a los efectos de que emitan el correspondiente informe en el mismo plazo.
- Transcurrido el plazo concedido, se haya o no producido escrito de descargos o respuesta de los representantes, el órgano sancionador resolverá lo procedente en el ejercicio de la facultad disciplinaria.

Art. 31. *Prescripción de faltas y sanciones.*—Se estará a lo prevenido en el Estatuto de los Trabajadores, es decir, las faltas leves prescriben a los diez días, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 32. *Competencias sancionadoras.*—A estos efectos se considera que el órgano sancionador en las faltas leves es el secretario general de Consejo Superior de Cámaras de Comercio; y en las faltas graves y muy graves su comité ejecutivo.

Capítulo VIII

Representación de los trabajadores

Art. 33. *Derechos sindicales y de los órganos de representación unitaria.*—1. En materia de derechos sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, recogida tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

2. En los centros de trabajo se pondrá a disposición del comité de empresa un tablón de anuncios.

Art. 34. *Seguridad y salud laboral.*—En cumplimiento de la legislación vigente, Ley 31/1995, las partes firmantes acuerdan constituir un Comité de Seguridad y Salud compuesto paritariamente por los delegados de Prevención, de una parte, y por la empresa o sus representantes, de otra.

Las competencias y facultades de esta representación serán las señaladas en la legislación anteriormente referida y sus normas de desarrollo.

Capítulo IX

Comisión paritaria

Art. 35. *Comisión paritaria de vigilancia e interpretación.*—1. Para todas aquellas cuestiones que se deriven de la aplicación del presente convenio colectivo se constituye una comisión paritaria compuesta por dos miembros designados por la empresa y otros dos miembros elegidos entre los representantes de los trabajadores presentes en la comisión negociadora y firmantes del convenio, que serán elegidos por y entre sus miembros por mayoría simple.

2. Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, esta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días.

3. Serán funciones de esta comisión paritaria:

- a) Informar a la autoridad laboral y/o judicial, si procede, sobre cuantas cuestiones se susciten acerca de la interpretación de este convenio.
- b) Ejercer funciones de arbitraje y mediación en las cuestiones sometidas por las partes a su consideración.
- c) Vigilar el cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.
- d) Conocer y decidir sobre las cuestiones que se susciten en las siguientes materias:
 - En materia de seguridad y salud en el trabajo.
 - Aplicación e interpretación del convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Además de las funciones anteriormente establecidas, esta comisión paritaria adecuará, desde su constitución su funcionamiento a la normativa legal vigente en cada momento, incluyendo las funciones y competencias que dicha normativa estableciera.

4. Dentro de la comisión paritaria, los acuerdos se adoptarán por mayoría simple para garantizar la rapidez y efectividad de la misma, así como para salvaguardar los derechos afectados. Los acuerdos quedarán reflejados en un acta sucinta que habrán de suscribir todos los asistentes a la reunión.

Si surgieran discrepancias en el seno de la comisión paritaria que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, se dispondrá de un plazo adicional de un mes para fijar los mecanismos oportunos que permitan resolver las discrepancias existentes con la finalidad de llegar a un acuerdo, durante el cual sus miembros estudiarán la instrumentación de un sistema de mediación o arbitraje.

5. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de la totalidad de los miembros de la comisión.

6. Cada una de las partes podrá contar con asesoría externa en las reuniones de la comisión.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Durante la vigencia del presente convenio colectivo no será aplicable al personal del Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación de España ningún otro convenio colectivo homologado por la autoridad laboral competente, que pudiera afectar a las actividades desarrolladas por los trabajadores del Consejo.

En caso de que por cualquier causa se produjera la pérdida de vigencia del convenio colectivo, las partes acuerdan que el convenio de referencia a la actividad desarrollada en el Consejo es el Convenio de Oficinas y Despachos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo el Consejo Superior de Cámaras se compromete a no plantear modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, que afecten a la cuantía salarial, jornada o a la actual distribución entre jornada partida y jornada continua.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Procedimientos de solución de conflictos

Ambas partes asumen el contenido de los acuerdos interprofesionales sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y creación del Instituto laboral de la Comunidad de Madrid, estableciendo que el referido acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente convenio en relación a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

Asimismo, las partes acuerdan expresamente que para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir en relación a la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3.c) del Estatuto de los Trabajadores, se someten a lo establecido en el referido acuerdo de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

ANEXO 1

TABLA DE RETRIBUCIONES 2013

| | Salario base anual |
|--------------------------|--------------------|
| Técnico A | 43.936,70 |
| Técnico B | 32.253,09 |
| Técnico C | 22.679,21 |
| Jefe Admi. | 22.139,14 |
| Oficial 1. ^a | 19.680,70 |
| Oficial 2. ^a | 17.780,17 |
| Auxiliar 1. ^a | 19.680,70 |
| Auxiliar 2. ^a | 14.292,28 |

Todas las cantidades que figuran en este convenio han de entenderse brutas, salvo que expresamente se diga lo contrario y son las correspondientes a la prestación de servicios en jornada completa.

(03/13.917/14)

