

SECCIÓN QUINTA

Núm. 439

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Zaragoza

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Zaragoza para los años 2018 a 2022 (código de convenio 50004382012008), suscrito el día 9 de julio de 2018 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 10 de julio de 2018, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 16 de enero de 2019. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO

CAPÍTULO I - ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación en todos los centros de trabajo dependientes de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Zaragoza cuyo ámbito geográfico se corresponda con la provincia de Zaragoza.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

1. El presente convenio colectivo regulará las relaciones de trabajo entre la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Zaragoza y su personal, sin más excepciones que las establecidas por la Ley 3/2015, de 25 de marzo, de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Servicios de Aragón, y Ley 4/2014, de 1 de abril, Básica de las Cámaras de Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación.

2. El personal de alta dirección se regirá por su régimen contractual particular. Serán personal de alta dirección los cargos que establezca el Pleno de la Cámara, de conformidad con el artículo 13.1 m) de la Ley 3/2015, así como el director gerente, de acuerdo a lo establecido en el artículo 36 y en la disposición transitoria cuarta del Reglamento de Régimen Interior de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Zaragoza.

Artículo 3. *Ámbito normativo.*

De conformidad con lo dispuesto en la Ley 4/2014, de 1 de abril, y la Ley 3/2015, de 25 de marzo, el personal al servicio de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Zaragoza estará sujeto en su relación al derecho laboral y se rige por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones que lo desarrollan, por el presente convenio colectivo, por las condiciones particulares que se establezcan en el correspondiente contrato laboral, por el Reglamento de Régimen Interior de la Cámara y por la normativa de la Cámara respecto del funcionamiento y prestación de servicios y de trabajos.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2018, independientemente de la fecha de su firma o publicación, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2022.

2. El presente convenio se entenderá prorrogado tácitamente en su integridad por períodos anuales naturales hasta que no sea sustituido por otro de igual ámbito y eficacia.

Artículo 5. *Denuncia.*

1. El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes del mismo con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia señalado en el artículo anterior o, en su caso, del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas.

Dicha denuncia se realizará mediante escrito dirigido a la otra parte negociadora, presentado en el Registro General de la Cámara, en el que se recogerán las materias objeto de negociación.

2. Denunciado el convenio en tiempo y forma, y vencido el período de su vigencia, seguirá aplicándose provisionalmente hasta que se logre un nuevo acuerdo que viniera a sustituirlo o recayera resolución que tenga fuerza de obligar a las partes.

Ambas partes se comprometen a iniciar las deliberaciones del nuevo convenio en el plazo de treinta días a contar desde la entrega del anteproyecto de convenio por la representación legal de los trabajadores.

Artículo 6. *Indivisibilidad del convenio y condiciones más beneficiosas.*

1. Las condiciones establecidas por este convenio forman un todo de contenido indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

2. Se respetarán en su integridad aquellas situaciones anteriores, individuales o colectivas más beneficiosas que las establecidas en este convenio.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

1. Compensación: Las condiciones pactadas en el presente convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa. En lo económico, para la aplicación del convenio en cada caso concreto se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, en cuantía y regulación.

2. Absorción: Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

En todo caso, se exceptúa de lo anterior las subidas que tengan lugar cada año sobre el salario base en la cuantía que se describe en el artículo 22.

CAPÍTULO II - COMISIÓN PARITARIA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 8. *Comisión paritaria.*

1. Dentro de los quince días siguientes a la firma por las partes del presente convenio, con independencia de su publicación en el BOPZ, se constituirá la comisión paritaria para la interpretación y aplicación del mismo.

2. La comisión estará compuesta por un total de seis miembros. Los representantes de los trabajadores serán tres, elegidos por el órgano de representación, y de los tres miembros elegidos por la Cámara de Comercio, uno de ellos será el director gerente.

3. Esta comisión podrá contar con la asistencia de asesores, que intervendrán con voz, pero sin voto.

4. La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes firmantes del convenio para tratar asuntos de su competencia. La reunión deberá tener lugar durante los quince días siguientes a la fecha de solicitud.

Artículo 9. *Resolución extrajudicial de conflictos e inaplicación del convenio.*

1. Las partes firmantes de este convenio se comprometen a adherirse al sistema de solución de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), como paso previo a la vía judicial.



2. De acuerdo con el artículo 82.3 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 el convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.

- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo anterior.

El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable el nuevo convenio.

Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

En caso de desacuerdo, durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

En los supuestos en que no se pronuncie la comisión paritaria o no se consiga el acuerdo en su seno, las partes podrán recurrir al SAMA para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la inaplicación del convenio, así como los posteriores procedimientos de solución de conflictos que prevé el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

1. La organización del trabajo es facultad de la Cámara y contará con la participación de los representantes de los trabajadores, de conformidad con el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985.

2. La Cámara de Comercio contará con la participación de los representantes de los trabajadores en medidas que afecten a:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Sistema de remuneración.
- d) Sistema de trabajo y rendimiento.

3. La Cámara de Comercio, para el mejor funcionamiento de sus servicios y el cumplimiento de los fines encomendados, estará dotada del personal necesario.

4. De conformidad con el artículo 38 del Reglamento de Régimen Interior de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Zaragoza, el Pleno de la Cámara, a propuesta del comité ejecutivo, aprobará anualmente la plantilla de personal, juntamente con los presupuestos ordinarios de la Cámara.

5. Previamente a la aprobación de los presupuestos ordinarios de la Cámara se dará traslado de la relación de personal laboral, con expresión de nombres y apellidos y niveles, a la representación legal de los trabajadores, al objeto de que puedan formular observaciones y reclamaciones que serán resueltas en el plazo de treinta días naturales siguientes.

Artículo 11. *Clasificación profesional.*

1. Principios generales:

—La clasificación profesional tiene por objeto la determinación, ordenación y definición de los niveles profesionales asignados a los trabajadores, de acuerdo con las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional y de con-

formidad con las funciones o actividades profesionales pactadas y efectivamente ejecutadas por cada uno de los trabajadores.

—La Cámara aprobará con carácter anual la plantilla de personal, con definición de los diferentes niveles y la adscripción al puesto de trabajo de cada trabajador.

2. Aspectos básicos de la clasificación:

—Se entiende por nivel profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, contenido general de la prestación y requisitos del puesto de trabajo a desarrollar.

—Los requisitos del puesto de trabajo de cada nivel comprenderán la valoración conjunta de los siguientes factores, sin perjuicio de cualquier otro que se estime necesario:

- a) Conocimiento.
- b) Responsabilidad.
- c) Competencia.
- d) Condiciones de trabajo.
- e) Condiciones de función.

3. Sistema de clasificación:

El sistema de clasificación profesional se configura en los niveles reseñados en este convenio.

La Cámara describirá para cada uno de estos niveles los requisitos exigibles para el puesto de trabajo, así como las funciones y responsabilidades a desempeñar, y asignará a cada trabajador el nivel correspondiente en función de la valoración resultante de los factores descritos en el apartado 2 anteriormente mencionado.

4. Niveles:

—Nivel E: Lo ocupa el secretario/a general de la Cámara en cada momento.

—Nivel 0: Lo ocupa el subdirector/a y/o vicesecretarios/as que puedan existir en la Cámara en cada momento.

—Nivel 1: Cargos de dirección de libre designación. Requiere un grado universitario y/o amplia experiencia. Competencias de gestión. Es responsable de los resultados de un área. Tiene personal técnico y/o administrativo a su cargo.

Nivel 2: Requiere un grado universitario y/o amplia experiencia. Competencias de gestión. Es responsable de los resultados de un servicio. Puede tener personal técnico y/o administrativo a su cargo. Puede ser de libre designación de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 del presente convenio.

—Nivel 3: Los requisitos son similares al nivel 2, pero su responsabilidad está referida a un proceso o a un proyecto. Autonomía alta de trabajo.

—Nivel 4: Requiere un grado universitario y/o amplia experiencia. Competencia técnica alta. Autonomía media de trabajo.

—Nivel 5: Requiere grado superior o medio en FP o grado universitario y/o experiencia. Competencia técnica media. Supervisión directa de un responsable.

—Nivel 6: Requiere grado superior o medio en FP o experiencia. Su labor consiste en trabajos administrativos. Supervisión directa de un responsable.

—Nivel 7: Requiere formación básica o experiencia. Su labor consiste en trabajos administrativos sencillos o de apoyo.

5. Consolidación de nivel: Todos los trabajadores de la Cámara consolidarán su nivel por el desempeño del puesto del nivel correspondiente durante dos años continuados o tres con interrupción.

6. Pérdida de nivel: En los niveles 0, 1 y en el nivel 2, en el caso del personal de libre designación el cese conllevará automáticamente y como máximo la pérdida de nivel en un grado, de manera que se mantendrá el salario base del nivel perdido como consolidado, pero los complementos pasarán a ser los del nivel al que se desciende.

En los niveles 1 y 2 se exceptúan de la pérdida de nivel antes descrita aquellos ceses que tengan lugar respecto de puestos de libre designación que ya existan antes de la firma del presente convenio.

CAPÍTULO IV - PROVISIÓN DE PUESTOS, SISTEMAS DE SELECCIÓN Y MOVILIDAD.

Artículo 12. Vacantes.

1. Las vacantes y ampliaciones de plantilla se cubrirán por los procedimientos establecidos en este y los siguientes artículos de este capítulo.

2. La selección, contratación y promoción del personal al servicio de la Cámara se inspirarán en los principios de publicidad, igualdad, capacidad y mérito.

3. La oferta de empleo será objeto de convocatoria individual mediante publicación en la página web de la Cámara, así como en los principales portales de empleo.

Artículo 13. Libre designación.

Serán de libre designación los cargos de alta dirección que establezca el Pleno de la Cámara, de conformidad con el artículo 13.1 m) de la Ley 3/2015, así como los cargos del nivel 1. Podrán ser también de libre designación los cargos del nivel 2, previo informe del director/a gerente y la aprobación del comité ejecutivo.

Artículo 14. Selección de personal.

Los puestos de trabajo vacantes y ampliaciones de plantilla de las diferentes categorías profesionales se cubrirán por promoción interna, y en el caso de que las ofertas de trabajo no puedan ser cubiertas por personal de la Cámara, se cubrirán por el proceso de convocatoria abierta. Quedan exceptuados los cargos de libre designación.

Las convocatorias de las ofertas de trabajo se comunicarán a los representantes de los trabajadores.

Las necesidades de recursos humanos que no puedan ser cubiertas con el personal de la Cámara serán objeto de oferta de empleo bajo la condición de la asignación presupuestaria pertinente.

Artículo 15. Convocatoria para vacantes y ampliaciones de plantilla.

1. La convocatoria de las ofertas de trabajo correspondientes a las vacantes y ampliaciones de plantilla, cualquiera que sea el proceso y el sistema de selección a seguir, será aprobada por el director gerente, o, en su caso, por el secretario general, se ajustará a lo dispuesto en el presente convenio y contendrá, como mínimo, los siguientes conceptos:

—La denominación del puesto, así como su nivel.

—Las condiciones y requisitos necesarios para su desempeño.

—El programa de pruebas selectivas y en su caso temarios y desarrollo de las pruebas.

—El calendario del proceso selectivo.

—Modelo, plazo y forma de presentación de las solicitudes.

—Nombramiento, período de prueba, toma de posesión y cese.

2. Los contratos temporales seguirán el mismo proceso de selección, salvo los casos de urgente necesidad y/o fuerza mayor.

En el supuesto de que estas contrataciones devinieran en definitivas, la Cámara de Comercio cubrirá el puesto de trabajo de conformidad con los procesos de selección previstos descritos en este capítulo.

Artículo 16. Período de prueba.

El período de prueba será fijado según las circunstancias de cada caso y de conformidad con la legislación vigente.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de los trabajadores eventuales en plantilla en su misma categoría profesional. Cada una de las partes contratantes podrá rescindir en cualquier momento la relación laboral, sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización por este concepto, salvo que en el contrato de trabajo se establezca lo contrario.

Superado el período de prueba el trabajador se incorporará a la plantilla, computándose a todos los efectos este período de prueba.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que afecten al trabajador durante el período de prueba no interrumpirán el cómputo del mismo.

Artículo 17. Estabilidad en el empleo.

1. La Cámara procurará la contratación de personal con carácter indefinido. No obstante, podrán celebrarse contratos de trabajo de carácter temporal o duración determinada de acuerdo con la legislación vigente y cuando las circunstancias del caso lo aconsejen.

2. Las necesidades no permanentes de personal se atenderán mediante la contratación de carácter temporal a través de la modalidad más adecuada para la duración y carácter de las tareas a desempeñar.



Artículo 18. *Minusvalía. Cambios de puesto de trabajo por causa de salud.*

1. La Cámara se compromete, como mínimo, al cumplimiento estricto de las obligaciones vigentes en cada momento en materia de inserción laboral de personas con diversidad funcional.

Así, previo asesoramiento técnico pertinente, determinará cuáles son los puestos de trabajo reservados para poder dar cumplimiento a esta finalidad, atendiendo a las características de los grados de discapacidad, así como a las adaptaciones necesarias al puesto.

2. La Cámara de Comercio procurará la protección específica de los trabajadores que por sus propias características personales, su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida sean especialmente sensibles a los riesgos del trabajo.

Igualmente los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que a causa de las circunstancias antes señaladas se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

Cuando las situaciones derivadas de la concurrencia de las circunstancias antes descritas lo sean de carácter definitivo procederá, en el supuesto de que haya posibilidades para ello, el traslado definitivo por causa de salud, y cuando lo fueran con carácter transitorio procederá el cambio temporal por causa de salud.

En orden a la efectividad de los referidos cambios, tanto de carácter definitivo como temporal, será precisa la incoación del oportuno expediente previo con arreglo al siguiente procedimiento:

1. Podrá iniciarse a instancia del trabajador afectado o a instancia de la propia Cámara.

2. Al instarse el procedimiento podrán acompañarse los informes que se consideren oportunos de orden médico acerca de las características del puesto de trabajo desempeñado.

3. Por la Cámara se recabará informe médico, el cual contendrá los siguientes extremos:

a) Proceso patológico.

b) Relación causa-efecto del proceso patológico con el puesto.

c) Indicación de las funciones y actividades susceptibles de ser realizadas por el trabajador afectado y determinación concreta de los puestos de trabajo en que pueda ser ocupado.

d) Otras observaciones que el facultativo considere convenientes.

Artículo 19. *Movilidad funcional y geográfica.*

1. La movilidad funcional en el seno de la Cámara de Comercio de Zaragoza obedecerá a razones de servicio y se efectuará sin menoscabo de la situación del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, así como de sus derechos económicos y profesionales. No tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional.

Con carácter previo se dará conocimiento del objeto de las movilidades funcionales a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional durará el tiempo imprescindible hasta que el puesto de trabajo se cubra por los sistemas previstos en este convenio, sin que exceda de un año. En todo caso, los puestos cubiertos en movilidad funcional serán ofrecidos para su provisión por los sistemas establecidos.

2. La movilidad geográfica de los trabajadores se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.

Artículo 20. *Protección a la maternidad.*

Si el desempeño del puesto de trabajo pudiera revelar un riesgo para la salud o situación sobre el embarazo o lactancia de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, y así se lo certificara el facultativo que asista a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo por el director gerente, o, en su caso, por el secretario general de la Cámara de Comercio, y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

Artículo 21. Formación profesional.

1. La Cámara de Comercio favorecerá la formación de su personal con el fin de mejorar el nivel profesional de sus trabajadores, para lo cual se elaborará un plan anual de formación.

2. La Cámara podrá enviar a sus trabajadores a cursos, seminarios, mesas redondas o congresos referentes a su especialidad y trabajo específico cuando la asistencia a los mismos pueda ser beneficiosa o de interés para la Cámara. La asistencia en estos casos será obligada para el trabajador siempre que se desarrolle en la jornada laboral, a quien se le abonará, además de su salario, los gastos de viaje y manutención que en su caso le puedan corresponder.

CAPÍTULO V - RETRIBUCIONES

Artículo 22. Principios generales y estructura salarial.

1. Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores por la prestación profesional de sus servicios que retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como trabajo, con excepción del plus de transporte.

Las retribuciones salariales del personal para el año 2019 serán las reflejadas en la tabla salarial que figura como anexo I a este convenio.

Para el año 2019 se acuerda un incremento salarial del 2% sobre el salario bruto que se determina en dicho anexo I, con efectos y devengo a partir del 1/1/2019, haciéndose efectivo dicho incremento en el mes de enero de 2019.

Para el año 2020 se acuerda un incremento salarial del 2,5% sobre el salario bruto que se determine para 2019, con efectos y devengo a partir del 1/1/2020, haciéndose efectivo dicho incremento en el mes de enero de 2020.

Si el IPC anual en estos ejercicios fuese superior a los porcentajes aplicados, se procederá a su regularización en el segundo ejercicio.

Para el año 2021 se acuerda un incremento salarial del 2% sobre el salario bruto que se determine para 2020, con efectos y devengo a partir del 1/1/2021, haciéndose efectivo dicho incremento en el mes de enero de 2021. Si el IPC anual en este ejercicio fuese superior al porcentaje aplicado, se procederá a su regularización en el siguiente ejercicio.

Para el año 2022 se acuerda un incremento salarial del IPC sobre el salario bruto que se determine para 2021, con efectos y devengo a partir del 1/1/2022, haciéndose efectivo dicho incremento en el mes de enero de 2022.

2. Las retribuciones del personal comprendido en este convenio serán satisfechas en períodos mensuales, efectuándose el pago el último día hábil de cada mes. Las pagas extraordinarias se abonarán el día 15 del mes en el que se devenguen.

3. El personal que trabaje a tiempo parcial o jornada reducida experimentará una reducción proporcional en sus retribuciones salariales, excepto el plus de transporte y ayuda familiar.

4. Todas las retribuciones percibidas por los trabajadores de la Cámara estarán integradas en alguno de los conceptos retributivos incluidos en este convenio, a excepción de las derivadas del reconocimiento de condiciones más beneficiosas anteriores o las que pudiesen corresponderles por acuerdos a título personal.

5. Se establece una nueva estructura salarial, que estará compuesta de salario base, el complemento de nivel, el complemento de dirección (en los niveles E, 0, 1 y 2), la ayuda familiar y el plus de transporte.

Para los trabajadores que ya pertenecen a la plantilla, al salario bruto acreditado a la fecha de entrada en vigor del presente convenio por cada uno de ellos se le descontará el importe del nuevo salario base, complemento de nivel y complemento de dirección anual, y la cantidad obtenida se asignará al concepto "ad personam" al objeto de respetar el salario acreditado por cada uno de ellos, percibiéndose prorrateado en las catorce pagas que se abonan al año, junto con el salario base, el complemento de nivel, así como, en su caso, el complemento de dirección.

Artículo 23. Salario base.

1. Salario base es la retribución asignada al trabajador por unidad de tiempo en función de su nivel profesional.

2. El salario base de cada uno de los niveles profesionales existentes se establece en el anexo I de este convenio.



Artículo 24. *Plus de transporte.*

Por el concepto de plus de transporte se abonará a cada trabajador los importes mensuales que a continuación se indican, por doce mensualidades: A partir del 1 de enero de 2018 la cantidad de 902,07 euros anuales, más el IPC que se determine para cada ejercicio.

Artículo 25. *Complemento de nivel.*

Es la cantidad económica a percibir única y exclusivamente en función del nivel profesional del trabajador y su cuantía estará en el anexo I.

Artículo 26. *Complemento de dirección.*

Es la cantidad económica que percibirán, en la cuantía establecida en el anexo I, los trabajadores que tengan acreditado un nivel E, 0, 1 y 2.

Este complemento no tendrá carácter consolidable, salvo pacto en contrario.

Artículo 27. *Retribución variable.*

La Cámara podrá establecer anualmente un sistema de retribución por incentivos, cuya finalidad es la de incentivar de forma directa la dedicación y la mejora en el desempeño de los empleados en la realización de sus funciones, que no tendrá en ningún caso el carácter de consolidable para años posteriores y se devengará a título individual.

En el caso de que se establezca el sistema de retribución por incentivos, la Cámara lo consignará y aprobará en su presupuesto ordinario anual, constituyéndose una comisión mixta formada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores, la cual será la encargada de fijar los criterios por los cuales se debe regir dicho sistema.

Artículo 28. *Pagas extraordinarias.*

1. Se establecen dos pagas extraordinarias de una mensualidad, a percibir en los meses de junio y diciembre, que comprenderán los conceptos retributivos de salario base y complemento de nivel y el complemento de dirección, en su caso. A estos conceptos se añadirán, en su caso, los complementos “ad personam” que perciba el trabajador.

2. En los supuestos de cese por jubilación, excedencia, permisos, licencias sin retribuir, etc., se abonará al trabajador la parte proporcional de las pagas extraordinarias correspondientes al tiempo de servicios prestados.

Artículo 29. *Ayuda familiar.*

Los trabajadores de la Cámara con hijos menores de edad a su cargo percibirán la cantidad mensual de 17,10 euros por hijo hasta cumplir los 18 años de edad. Dicha cantidad se actualizará de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 del presente convenio.

CAPÍTULO VI - INDEMNIZACIONES POR NECESIDADES DEL SERVICIO

Artículo 30. *Dietas y gastos de viaje.*

1. Cuando por necesidades del servicio el trabajador se viese obligado a desplazarse fuera de la localidad en la que habitualmente tenga su centro de trabajo, la Cámara de Comercio abonará los gastos de manutención (previa justificación de los mismos) y gastos de desplazamiento, de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo.

2. Los gastos de alojamiento (incluido desayuno) y desplazamiento son por cuenta de la Cámara.

3. Se percibirán dietas únicamente durante los días festivos.

Se entiende por dieta completa la correspondiente a un desplazamiento que conlleva realizar el almuerzo y cena fuera del domicilio del trabajador, siendo la media dieta aquella que solamente conlleva la realización de una de las dos comidas.

4. Las dietas serán las siguientes:

• Nacionales:

—Completa: 75,00 euros.

—Media: 37,50 euros.

• Internacionales:

—Completa: 131,00 euros.

—Media: 66,00 euros.

5. En los días laborables, se abonará la justificación de gastos con los siguientes límites:

- Nacionales:

- Almuerzo y cena: 53,34 euros.

- Almuerzo o cena: 26,67 euros.

- Internacionales:

- Almuerzo y cena: 91,35 euros.

- Almuerzo o cena: 45,68 euros.

6. En circunstancias excepcionales, cuando el trabajador estime que la dieta es insuficiente para cubrir los gastos que se ha visto obligado a realizar, la Cámara, previa presentación de los justificantes oportunos, estudiará abonar la diferencia entre el importe de los gastos realizados y la dieta correspondiente.

7. Cuando por necesidades del servicio el trabajador se viese obligado a desplazarse fuera de la localidad en la que habitualmente tenga su centro de trabajo, podrá solicitar a la Cámara de Comercio un anticipo para cubrir los gastos del viaje.

Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

1. La prestación de trabajo en horas extraordinarias tendrá carácter excepcional y será voluntaria.

2. Su prestación efectiva requerirá la aprobación del director gerente, o en su caso el secretario general, previa información por parte del responsable correspondiente acerca de las circunstancias que la motivan.

3. El tratamiento de las horas extras se ajustará a lo establecido en la legislación vigente, concretamente de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RDL 2/2015, de 23 de octubre.

4. Las horas extraordinarias realizadas se compensarán con un tiempo equivalente de descanso en lugar de su retribución económica, acordando igualmente en este caso el período de disfrute. Asimismo, si la hora extraordinaria se realizase en festivo, se compensará con una hora y media de descanso.

5. En ningún caso se entenderán como horas extraordinarias los hechos generadores de prestación económica en concepto de dieta ni aquellos hechos generadores del concepto de retribución variable.

CAPÍTULO VII - HORARIO Y JORNADA DE TRABAJO

Artículo 32. *Jornada laboral y horarios.*

1. La jornada ordinaria para el personal de nueva incorporación tras la aprobación del presente convenio tendrá una duración de 1.750 horas de trabajo efectivo durante toda la vigencia del presente convenio.

2. La Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Zaragoza ha fijado un horario que se detalla en el punto 4 de este artículo. Dicho horario se aplicará a toda la plantilla de la Cámara, a excepción de aquellos puestos de trabajo que de acuerdo con las funciones a desarrollar requieran un horario adaptado para la efectiva prestación del servicio y de lo dispuesto en anexo II del presente convenio.

3. Los trabajos susceptibles de exceptuarse del horario recogido en este acuerdo serán fijados por la Cámara de Comercio y comunicado de manera individual y motivada a los trabajadores que los desempeñen, así como a la representación legal de los trabajadores, antes del 28 de febrero de cada año.

4. El horario con efectos a partir de la entrada en vigencia del presente convenio es el siguiente:

- Horario de invierno:

- Mañanas:

Lunes a jueves, 8:00/8:30 a 14:15/14:45 horas.

Viernes, 8:00/8:30 a 15:00/15:30 horas.

- Tardes: Lunes a jueves, 16:00/16:30 a 18:30/19:00 horas. Cuatro tardes.

- Horario de verano: 8:00/8:30 a 15:00/15:30 horas.

Tendrá su inicio el 1 de junio y concluirá el 30 de septiembre.

- Horario en fiestas del Pilar: 9:00 a 13:00 horas, no existiendo horario flexible.

- Horario en Semana Santa: 8:00/8:30 a 14:00/14:30 horas.

- Horario en Navidad: 8:00/8:30 a 14:00/14:30 horas.

Se mantendrá durante dos semanas, a contar desde el día 25 de diciembre.

Los días 24 y 31 de diciembre que sean laborables la Cámara permanecerá cerrada.

5. Descansos. Todos los trabajadores tendrán derecho a disfrutar de treinta minutos continuados de descanso durante la mañana, que computarán a todos los efectos como tiempo trabajado. En todo caso, con el fin de establecer turnos que cubran la prestación de los servicios, el horario de comienzo del período de descanso será el fijado por la Cámara para cada trabajador. En todo caso, la prestación de los servicios deberá quedar cubierta.

6. Tendrán la consideración de festivos los sábados y domingos a todos los efectos y los días que anualmente se determinen en el calendario laboral publicado en el BOE y el acuerdo plenario o BOPZ para las festividades locales.

CAPÍTULO VIII - VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 33. *Vacaciones.*

1. Los trabajadores de la Cámara tendrán derecho a disfrutar durante cada año de servicio activo de unas vacaciones retribuidas, no susceptibles de compensación económica, que serán de veintitrés días hábiles o la parte proporcional al tiempo transcurrido desde el ingreso del trabajador en la plantilla, si este fuera menor de un año, siendo tres semanas obligatoriamente a disfrutar durante el mes de agosto.

Las vacaciones correspondientes a cada trabajador se fijarán para cada año antes del 30 de abril.

2. Las fechas de disfrute de vacaciones deben coordinarse para que no existan períodos en los que no se puedan atender las necesidades de la Cámara y garantizar la adecuada prestación de los servicios de la misma. Por ello, en caso de solicitarse por dos o más trabajadores vacaciones en el mismo período, siempre que las necesidades de los servicios imposibiliten su disfrute simultáneo, se procederá al sorteo entre los trabajadores coincidentes, y el trabajador que no pueda disponer de las vacaciones en el período propuesto por él tendrá preferencia para elegir las al año siguiente.

3. En el supuesto de que se hubieran programado las vacaciones y el trabajador no las pudiera disfrutar por incapacidad temporal, podrá disfrutarlas 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. En los supuestos de incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se aplicará la LO 3/2007.

4. Lo mismo ocurrirá en los supuestos excepcionales que concurran en los que por motivos laborales el trabajador no pueda disfrutar sus vacaciones en los días inicialmente previstos, acordándose consecuentemente el mantenimiento del derecho de disfrute de las mismas y una nueva fecha a tal efecto.

5. Procederá la interrupción del período de vacaciones regladas cuando mediara incapacidad temporal justificada, reanudándose el disfrute de las mismas con posterioridad una vez se hubiera producido el alta del trabajador y cuando las necesidades del servicio lo permitieran.

6. Como norma general se respetarán los períodos de cierre de las oficinas de la Cámara.

7. Las vacaciones se devengarán durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año. Las vacaciones anuales deberán disfrutarse con carácter obligatorio dentro del año natural, con la excepción de lo descrito en el párrafo cuarto de este artículo.

8. 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.

Artículo 34. *Licencias y permisos retribuidos.*

1. Sin perjuicio de los permisos y derechos que le pudiesen corresponder por aplicación de la legislación vigente en esta materia, el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y el tiempo que se indica, por alguno de los motivos siguientes, sin perjuicio de lo dispuesto en el anexo II:

a) Por matrimonio del trabajador o inscripción en el Registro de Parejas Estables no Casadas del Gobierno de Aragón u otros registros: Quince días naturales.

b) Por matrimonio o parejas estables no casadas de padres, hijos o hermanos del trabajador: Un día natural. En caso de que fuese necesario realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros tendrá derecho a dos días naturales.

c) Por separación legal, divorcio o nulidad del matrimonio: Dos días naturales.



d) Por fallecimiento:

—Del cónyuge o pareja estable no casada, hijos, padres o hermanos: Tres días naturales.

—Familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales.

En todos los supuestos anteriores se dispondrá de dos días naturales más si fuese necesario realizar un desplazamiento superior a de 100 kilómetros.

e) Por el nacimiento o adopción de un hijo del trabajador: Tres días naturales.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, entre ellos la asistencia a tribunales de justicia, previa citación, y el cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tales como ser componente de una mesa electoral.

g) Por traslado del domicilio habitual: Un día natural.

h) Permiso durante el tiempo necesario para la asistencia a exámenes en centros oficiales de enseñanza reglada, así como para la asistencia de pruebas de acceso o promoción en la Administración Pública.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

j) Por baja por enfermedad o accidente por el tiempo que dure la misma, debiendo presentar los partes médicos o de baja correspondientes en el plazo de tres días, quedando dispensado el trabajador de presentar el justificante médico en caso de faltar hasta dos días al trabajo.

Artículo 35. Otros permisos retribuidos.

1. El personal de la Cámara, a excepción de lo dispuesto en el anexo II al presente convenio, dispondrá a lo largo del año de dos días laborables de libre disposición retribuidos, o la parte proporcional al tiempo transcurrido desde el ingreso del trabajador en la plantilla, si este fuera menor de un año, pudiendo prolongarse hasta el 15 de enero del año siguiente el disfrute de los mismos.

Asimismo, estos días de libre disposición se podrán disfrutar por horas, correspondiendo un total de siete horas por día de libre disposición.

2. Este permiso queda supeditado a la solicitud con dos días de antelación al director del área, quien por necesidades del servicio podrá denegar su disfrute en la fecha solicitada.

Artículo 36. Licencias sin retribuir.

El personal que haya cumplido al menos un año de servicio podrá solicitar una licencia sin retribuir por un plazo mínimo de quince días y máximo de tres meses, debiendo mediar al menos dos años entre una y otra solicitud de licencia.

La concesión de esta licencia por parte de la Cámara quedará supeditada a las necesidades del servicio y computará como tiempo trabajado.

CAPÍTULO IX - CONCILIACIÓN DE LA VIDA, PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Artículo 37. Principios generales.

La Cámara reconocerá los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma que se fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y evitando discriminación en su ejercicio.

Artículo 38. Maternidad y lactancia.

1. Se reconoce un derecho por descanso maternal de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el caso de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

2. Cuando una trabajadora se encuentre disfrutando de vacaciones y cause baja por maternidad interrumpirá el disfrute de las mismas, tomando los días restantes de mutuo acuerdo con la empresa cuando cause alta por aquel motivo.

3. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrán descontar de su jornada laboral o dividir en dos fracciones de media hora.

Este permiso también podrá ser ejercido en supuestos de adopción o acogimiento familiar con fines adoptivos indistintamente por los progenitores en el caso de que ambos trabajen.

Asimismo, podrá acumularse la hora diaria por lactancia por jornadas completas de libranza, según lo dispuesto en la LO 3/2007.

Artículo 39. Permiso de paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimientos múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El período de suspensión será ininterrumpido, salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que previo acuerdo entre empresario y trabajador podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del período de suspensión.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso antes reseñado sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre la Cámara y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar a la Cámara el ejercicio de este derecho con la debida antelación.

Artículo 40. Reducción de jornada por guarda legal.

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o 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 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.

2. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

Para el supuesto de que dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Cámara podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

En todo caso, la reducción de jornada por guarda legal dará lugar a una nueva jornada, que deberá estar comprendida siempre dentro de los límites horarios de la jornada ordinaria que tuviera quien la solicite.

Artículo 41. Conciliación familiar personal.

1. Con la finalidad de que la conciliación de la vida personal y familiar del trabajador sea efectiva, la Cámara procurará permisos horarios dentro de la jornada de trabajo para que el personal pueda atender los asuntos médicos y educativos de los menores o mayores a su cargo.

2. Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días hábiles y cuatro días hábiles si fuese necesario realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros.

El trabajador podrá disponer de los días de permiso que le corresponden a lo largo del período de la hospitalización o enfermedad del familiar.

Artículo 42. Trabajadores víctimas de violencia de género.

El trabajador o la trabajadora víctima de violencia tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación

de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

CAPÍTULO X - SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 43. *Motivos de suspensión del contrato.*

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 y 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, serán motivo para la suspensión del contrato de trabajo:

- a) Mutuo acuerdo de las partes.
- b) Excedencia en sus distintas modalidades, con los requisitos y efectos que se recogen en este capítulo.
- c) Privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional, en cuyo caso dará lugar a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo. El plazo de reincorporación será de un mes desde su puesta en libertad.
- d) Suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias.
- e) Por el ejercicio del derecho de huelga.

Artículo 44. *Excedencias.*

El personal de la Cámara podrá solicitar la situación de excedencia sin derecho a retribución alguna en tanto no se reincorpore al puesto de trabajo.

Las excedencias podrán ser:

1. Voluntarias:

1.1. Voluntaria por interés particular:

La excedencia voluntaria se regulará por la LO 3/2007 y por la normativa aplicable. Tendrá derecho a que se le reconozca el acceso a la excedencia voluntaria el trabajador que tenga al menos un año de antigüedad en la Cámara, por un período de excedencia no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, que no computarán como años de servicio.

La solicitud la realizará el trabajador mediante escrito dirigido al director gerente de la Cámara con, al menos, treinta días de antelación a la fecha de inicio de la excedencia, que deberá responderle en un plazo máximo de quince días laborables.

El trabajador podrá solicitar su reincorporación al puesto de trabajo mediante escrito dirigido al director gerente de la Cámara con sesenta días de antelación a la fecha prevista para la finalización del plazo concedido.

Si la excedencia fuese de hasta un año de duración, la reincorporación del trabajador al puesto de trabajo del mismo grupo profesional o nivel equivalente será automática.

Si la excedencia fuese superior a un año y hubiera vacante en su nivel profesional, el trabajador se reincorporará al puesto de trabajo. En el supuesto de que no la hubiera, el trabajador conservará un derecho de reincorporación preferente que se materializará en el momento en que se produzca una vacante, previa comunicación escrita al trabajador por parte de la Cámara.

En el supuesto de que se produjera una vacante en un nivel inferior a la que tenía el trabajador antes de la excedencia, este podrá optar a ocuparla en las condiciones salariales asignadas o esperar a que se produzca una nueva vacante.

En el supuesto de que el trabajador no efectuara la solicitud en la forma y en el plazo previsto perderá el derecho a su reincorporación.

En cualquier caso, el trabajador no podrá reincorporarse hasta que no haya concluido el plazo de excedencia concedido.

El trabajador que haya disfrutado de una excedencia no podrá solicitar otra hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

1.2. Voluntaria por cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes o descendientes:

La excedencia voluntaria por cuidado de hijos, cónyuge, ascendientes o descendientes se regulará por la LO 3/2007 y por la normativa aplicable. El trabajador de la Cámara tendrá derecho a disponer de esta excedencia por un período no superior a tres años, teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante los dos primeros años.

Se contempla en este mismo caso el acogimiento familiar de forma provisional.



Si dos o más trabajadores de la Cámara generasen este derecho por estar sujetos al mismo hecho causante, la Cámara podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

2. Forzosa:

Se concederá excedencia forzosa a los trabajadores a los que se les haya designado o elegido para ejercer un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. También tendrá la consideración de excedencia forzosa la elección para cargo sindical de ámbito provincial, regional o nacional, cualquiera de sus modalidades, que imposibilite la asistencia al trabajo.

La excedencia forzosa computará como tiempo trabajado y da derecho a la reserva de puesto de trabajo mientras se esté en esa situación, que finalizará en el plazo del mes siguiente al cese del cargo o función sindical, plazo en el que deberá ser solicitado el reingreso, que tendrá efectos inmediatos.

Una vez efectuada la solicitud de reincorporación dentro del plazo señalado en el párrafo anterior, si por causa imputable al trabajador no se produce su reingreso a la Cámara en el plazo de dos meses desde la fecha del cese del cargo, se entenderá que renuncia a su empleo y causará baja en la plantilla.

Artículo 45. Liquidación de partes proporcionales.

En los casos de suspensión de la relación laboral por excedencia o extinción de la relación laboral, la Cámara practicará la correspondiente liquidación de partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones o cualquier otro concepto salarial de vencimiento superior al mes.

Cuando se reincorpore el interesado, se iniciará el nuevo cómputo de los conceptos liquidados en relación con el párrafo primero.

CAPÍTULO XI - ACCIÓN Y ASISTENCIA SOCIAL

Artículo 46. Plan de pensiones.

1. La Cámara de Comercio consignará y aprobará en su presupuesto ordinario anual el abono de capital de acuerdo a los subplanes en los que se encuentre cada empleado, tal y como queda recogido en el art. 23 del Reglamento del plan de pensiones para empleados de la Cámara de Comercio. Esta partida se destinará al plan o fondo de pensiones que libremente los empleados hayan concertado con la entidad que decidan.

2. Los empleados, con sujeción a la legislación vigente, quedan en completa libertad para administrar y gestionar el fondo o plan de pensiones concertado sin ningún tipo de limitación, así como para fijar los criterios de aplicación y distribución en cada caso. En el momento de la firma del presente convenio el plan de pensiones es el descrito en el Reglamento del plan de pensiones para empleados de la Cámara Oficial de Comercio, Industria y Servicios de Zaragoza.

3. Formarán parte del fondo o plan de pensiones los empleados de la Cámara con contrato indefinido a partir del segundo año de antigüedad.

Artículo 47. Seguro de accidentes.

La Cámara de Comercio concertará a su costa un seguro para la cobertura de accidente de trabajo o enfermedad profesional para todos sus empleados del que resultarán aseguradas las contingencias de incapacidad permanente total, absoluta, gran invalidez y muerte, siendo acreedor el perjudicado o sus causahabientes de una indemnización con un capital de 80.000 euros, a pagar a tanto alzado en cualquiera de los supuestos detallados.

Cada año se entregará a los representantes del personal el comprobante de vigencia de la póliza.

Artículo 48. Complemento IT.

En los supuestos de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente de trabajo, la Cámara de Comercio garantizará la percepción del salario íntegro del trabajador.

En los supuestos de enfermedad común o accidente no laboral se tendrá la misma garantía, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 55.11 del presente convenio y de las acciones disciplinarias que en su caso puedan corresponder.

Artículo 49. Ayuda para estudios.

La Cámara de Comercio de Zaragoza, al objeto de favorecer la formación de los trabajadores, podrá aprobar una ayuda económica para realizar estudios, que consistirá en reintegrar al trabajador el 50% del importe económico satisfecho en concepto de matrícula.

Esta ayuda económica no podrá ser superior al 5% del salario anual bruto, más complementos y requerirá la solicitud expresa del trabajador dirigida al director gerente de la Cámara, estando supeditada a la justificación previa por parte del trabajador del pago de la matrícula.

Sin perjuicio de lo anteriormente dispuesto, la Cámara, con el mismo objeto, podrá aprobar a su costa la formación que estime adecuada y adaptada a la especialidad y trabajo específico de su personal, siempre que esta pueda ser beneficiosa o de interés para la Cámara.

CAPÍTULO XII - RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDAD

Artículo 50. Disposiciones generales.

1. El desempeño de un puesto de trabajo al servicio de la Cámara será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, pública o privada, que pueda impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia. Este régimen será de aplicación al personal de alta dirección.

2. A estos efectos, los trabajadores que tengan acreditado un nivel E, 0, 1 y 2, tendrán incompatibilidad para prestar sus servicios profesionales de manera retribuida por cuenta propia o ajena fuera de la Cámara de Comercio, salvo autorización expresa de esta en la que se valorará el cumplimiento del apartado anterior.

No requerirá autorización de la Cámara, pero sí comunicación previa, cuando presten servicios de docencia o actúen como ponentes en seminarios, coloquios, mesas redondas, conferencias, colaboraciones o cualquier otro tipo de actividad similar.

3. El personal de alta dirección no podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad, salvo que este se desempeñe en entidades de la Cámara o en los supuestos recogidos en el párrafo segundo del apartado anterior.

CAPÍTULO XIII - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 51. Disposiciones generales.

Los trabajadores de la Cámara podrán ser sancionados por el órgano competente, de conformidad con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en este capítulo. Toda resolución se comunicará por escrito al trabajador y será motivada, conteniendo al menos la fecha y hechos constitutivos de la infracción y la sanción que corresponda.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

Artículo 52. Procedimiento sancionador.

1. El inicio de todo procedimiento sancionador por falta grave o muy grave dará lugar a la apertura de un expediente contradictorio, en el que se dará audiencia de tres días al trabajador afectado para que alegue lo que a su derecho convenga. Dicho expediente se iniciará por el director gerente.

2. Una vez efectuadas dichas alegaciones, se procederá en consecuencia, bien continuándose el proceso, bien archivando el expediente, debiendo mediar resolución motivada.

3. Concluida y recibida la propuesta de resolución, la autoridad sancionadora dictará la resolución que ponga fin al expediente disciplinario, de acuerdo con lo siguiente:

a) La imposición de las sanciones por faltas graves y muy graves que no conlleven despido, así como la imposición de las sanciones por faltas leves que conlleven suspensión de empleo y sueldo, corresponderá al presidente; en su ausencia o imposibilidad al director gerente, dando cuenta al comité ejecutivo.

b) La imposición de sanciones que conlleven despido corresponderá al presidente; en su ausencia o imposibilidad al director gerente, dando cuenta al comité ejecutivo.



c) La imposición de sanciones por infracciones de carácter leve que no comporten suspensión de empleo y sueldo corresponderá al director gerente.

A falta de director gerente, así como en los casos de ausencia, estas funciones serán asumidas por el secretario general.

4. La resolución que ponga fin al expediente disciplinario habrá de ser motivada y decidirá todas las cuestiones planteadas por los interesados y aquellas otras que resulten del expediente.

5. Antes de dictar resolución, el órgano competente para resolver podrá decidir, mediante acuerdo expresamente motivado, la realización de las actuaciones complementarias que considere necesarias para la resolución del procedimiento. Estas actuaciones complementarias se llevarán a cabo en el plazo máximo de siete días.

Una vez realizadas las actuaciones complementarias se pondrá su resultado a la vista del expedientado, a fin de que pueda alegar lo que estime oportuno en el plazo de tres días naturales.

6. La resolución que ponga fin al procedimiento, además de ser motivada, deberá fijar los hechos, incluyendo la valoración de las pruebas, determinar la persona responsable, infracción o infracciones cometidas y la sanción que se impone o la declaración de no existencia de infracción o responsabilidad.

7. La resolución se notificará al trabajador expedientado y a su representante legal con expresión de los recursos que procedan, órgano ante el que deben interponerse y plazo para ello.

Artículo 53. *Falta leve.*

Serán faltas leves las siguientes:

1. La incorrección con el público y con compañeros, subordinados o superiores.
2. La negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.
3. La no comunicación previa de la falta o ausencia del trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. El descuido en la conservación de las dependencias, material y documentos de la Cámara.
5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de cuatro días en un mismo mes.

La acumulación de más de 59 y menos de 90 minutos de faltas de puntualidad al mes sin causa justificada.

Se considera falta de puntualidad a los efectos anteriores el retraso de más de cinco minutos sobre el horario de entrada al trabajo o el adelanto de más de cinco minutos del horario de salida.

6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día al mes.

Artículo 54. *Falta grave.*

Serán faltas graves las siguientes:

1. La falta de respeto a los superiores, compañeros, subordinados o al público.
2. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo.
3. El abandono del trabajo sin causa justificada.
4. La conducta negligente o dolosa que cause graves daños en la conservación de las dependencias, material y documentos de la Cámara.
5. Las faltas repetidas de puntualidad al trabajo sin causa justificada, durante más de cinco días al mes y menos de diez. La acumulación de más de noventa minutos de faltas de puntualidad al mes, sin causa justificada.
6. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes.
7. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y responsables del departamento respecto a las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para la Cámara.
8. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física de los trabajadores de la Cámara.
9. El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

10. No comunicar con la debida antelación los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social.

11. La reincidencia en la comisión de al menos tres faltas leves, dentro de un mismo trimestre, siempre que hayan recaído sanciones por las mismas.

Artículo 55. Falta muy grave.

Serán faltas muy graves:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones, así como cualquier otra conducta constitutiva de delito doloso cometido en relación con el desarrollo de sus funciones.
2. La falta de puntualidad no justificada durante diez o más días al mes, o más de veinte días al trimestre.
3. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante tres o más días al mes.
4. La simulación de la asistencia y permanencia en el trabajo.
5. La vulneración del deber de secreto y confidencialidad mediante la utilización, transmisión o difusión de los datos o asuntos de los que se tenga conocimiento o acceso por razón del trabajo.
6. El uso de personal y material de la Cámara para la realización de trabajos ajenos a la relación contractual.
7. La falsedad en la comunicación de los datos familiares que puedan afectar a la Seguridad Social.
8. La reincidencia o reiteración en tres o más faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de siete meses siempre que hayan recaído sanciones por las mismas.
9. El incumplimiento de la dedicación exclusiva a la Cámara de Comercio por parte de quienes tengan acordada la misma y perciban por ello una retribución.
10. Los malos tratos de palabra u obra, el acoso, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus superiores o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
11. La simulación de enfermedad o accidente.

Artículo 56. *Ausencias injustificadas.*

Las ausencias injustificadas podrán dar lugar a la correspondiente reducción proporcional de salario en función de la diferencia en cómputo mensual, entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el trabajador, sin perjuicio de las acciones disciplinarias que en su caso puedan corresponder.

Artículo 57. *Comunicaciones al responsable de recursos humanos.*

Todo trabajador podrá poner en conocimiento del responsable de recursos humanos y/o de los representantes de los trabajadores, por escrito o personalmente, los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a su dignidad humana, quienes tomarán en consideración dicha comunicación y procederán, en su caso, a dar traslado de la falta, si así lo consideran, al director gerente, o, en su caso, al secretario general, para que inicie el procedimiento sancionador.

Artículo 58. *Sanciones.*

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por las faltas leves:

- Apercibimiento por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por las faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

c) Por las faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses.
- Inhabilitación para el ascenso por un período no superior a tres años.
- Despido.

Artículo 59. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días naturales, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que el director gerente, o en su caso el secretario general, tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO XIV - SALUD LABORAL

Artículo 60. *Seguridad e higiene.*

En materia de seguridad e higiene a que hace referencia el presente capítulo se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y a la normativa y los reglamentos que con posterioridad se desarrollen.



Artículo 61. Política de seguridad y salud.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

La Cámara de Comercio pondrá en práctica una adecuada política de salud laboral en sus centros de trabajo y facilitará la participación de los trabajadores en la misma a través de su representación legal, en los términos previstos en el capítulo V la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 62. Reconocimientos médicos.

1. Anualmente se efectuará un reconocimiento médico a todo el personal, ajustándose el mismo en todo caso a las características del puesto de trabajo.

2. El expediente médico será confidencial y cada trabajador individualmente tendrá derecho a obtener toda la información correspondiente al mismo, a los estudios que realicen sobre su medioambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo los resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se efectúen. También tendrán derecho a que estos resultados le sean entregados por escrito.

3. Si del resultado del examen médico fuera preciso alegar capacidad disminuida para el ejercicio habitual del trabajo, se dará traslado del expediente médico a la Cámara de Comercio.

4. Para el personal de nuevo ingreso se efectuará reconocimiento médico con carácter previo a su alta laboral.

CAPÍTULO XV - DERECHO SINDICAL

Artículo 63. Derecho de reunión.

Los trabajadores de la Cámara de Comercio, según lo dispuesto en el artículo 4.º 1 f) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 77 y siguientes del texto refundido antes citado, tienen derecho a reunirse en asamblea y tendrán los derechos sindicales que recoge el presente capítulo.

Artículo 64. Órgano representativo de los trabajadores.

De conformidad con el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores de la Cámara de Comercio tendrán un órgano representativo para la defensa de sus intereses.

Artículo 65. Competencias del órgano representativo.

El órgano de representación sindical tendrá, como mínimo, las siguientes competencias:

1. Recibir información que le será facilitada al menos cuatrimestralmente sobre las siguientes cuestiones:

a) Evolución del empleo y previsiones de nueva contratación, con indicación del número de estos y modalidades de contratación, incluidas las contrataciones a tiempo parcial, de la realización de horas complementarias del trabajador contratado a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación, si los hubiera.

b) Recibir información de cuantos datos considere necesarios del presupuesto ordinario de la Cámara de Comercio.

2. Recibir copia básica de los contratos, a excepción de los contratos de alta dirección, y notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días naturales siguientes a que tuvieren lugar los mismos.

3. Conocer el balance, cuenta de resultados y memoria, así como del presupuesto anual de la Cámara de Comercio y su liquidación.

4. Emitir en el plazo de quince días naturales un informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones adoptadas por la Cámara de Comercio sobre las siguientes cuestiones:

a) Reestructuración de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

c) Planes de formación de la Cámara de Comercio.

d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

e) Estudio de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajos.

N P O B

5. Conocer los modelos de contrato escrito que se utilicen en la Cámara de Comercio, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ser informado de todas las sanciones y asistir a los trabajadores en los procedimientos disciplinarios que se incoen al amparo del artículo 50 del presente convenio.

7. Conocer cuatrimestralmente, 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 de medio ambiente laboral, y los mecanismos de prevención que se utilicen.

8. Ejercer una labor de:

a) Vigilancia en el cumplimiento de las normas en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Cámara de Comercio, organismos o tribunales competentes.

b) Vigilancia y control de las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Cámara de Comercio.

9. Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en el punto 1 en cuanto directa o indirectamente puedan tener incidencia en sus relaciones laborales.

10. Los miembros del órgano de representación sindical dispondrán de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de funciones de representación.

11. Formar parte de la negociación del convenio colectivo.

Artículo 66. Actuación del órgano de representación y sigilo profesional.

1. Se reconoce al órgano de representación sindical como órgano para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo aquello relativo al ámbito de sus competencias por decisión mayoritaria de sus miembros.

2. Los miembros del órgano de representación sindical, y este en su conjunto, guardarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1º, 2º, 3º y 6º del artículo anterior, aun después de dejar de formar parte del órgano de representación sindical y en especial, en todas aquellas materias sobre las que la Cámara señale expresamente carácter reservado. En cualquier caso, ningún tipo de documento entregado por la Cámara de Comercio al órgano de representación sindical podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 67. Tablón de anuncios.

La Cámara de Comercio facilitará al órgano de representación sindical un tablón de anuncios, así como una herramienta de comunicación adecuada para que bajo su responsabilidad coloquen cuantos avisos y comunicaciones hayan de efectuar y se estimen pertinentes. Todos los trabajadores de la Cámara tendrán acceso a la herramienta de comunicación; asimismo el tablón se instalará en un lugar visible, al objeto de que la información llegue a todos.

Artículo 68. Derecho de asamblea.

1. Están legitimados para convocar una asamblea el órgano de representación sindical o un número de trabajadores no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso por el órgano de representación sindical, que será responsable del normal funcionamiento de la misma. Sólo podrán tratarse en la misma asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día.

2. El órgano de representación sindical comunicará a la Cámara de Comercio a través del director gerente, o en su caso secretario general, la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Cámara de Comercio que vayan a asistir a la misma.

3. El lugar de reunión será en el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo que se acuerde lo contrario con la Cámara de Comercio.

Artículo 69. Derecho de huelga.

Se reconoce el derecho de huelga de los trabajadores de la Cámara de Comercio, estableciéndose para este supuesto un preaviso de diez días naturales. La Cámara de Comercio y el comité de huelga regularán los servicios mínimos que deberán funcionar durante la huelga.

Cláusula final

En lo no previsto en este convenio se estará a lo previsto en la legislación vigente.

ANEXO I

Niveles salariales

NIVEL	SALARIO BASE	C. NIVEL	C. DIRECCIÓN	P. TRANSPORTE	TOTAL
E	28.000	14.000	12.000	902	54.902
0	26.000	12.000	10.000	902	48.902
1	24.500	9.000	7.000	902	41.402
2	21.000	7.000	5.000	902	33.902
3	19.500	6.000		902	26.402
4	18.500	3.000		902	22.402
5	16.000	2.000		902	18.902
6	14.500	1.500		902	16.902
7	14.500	1.000		902	16.402

ANEXO II

Primero. — Adaptación de las remuneraciones salariales a la nueva estructura salarial.

Se establece una nueva estructura salarial, que estará compuesta de salario base, el complemento de nivel, el complemento de dirección (en los niveles E, 0, 1 y 2) y la ayuda familiar. La nueva estructura salarial no supone en sí misma alteración en la cuantía total de las retribuciones salariales a percibir por los trabajadores, pero sí puede conllevar la red denominación o adaptación de algunos conceptos anteriores a la entrada en vigor de este convenio.

Asimismo, para aquellos casos en que la revisión y valoración de las funciones y responsabilidades provoque diferencias salariales, con carácter transitorio y con el fin de proceder a la adaptación estructural de la plantilla de la Cámara, se acuerda:

1. Que los conceptos salariales dependientes del puesto de trabajo se adapten a lo expresado en el presente convenio.

2. Que ningún trabajador pueda ver disminuidas sus percepciones salariales anuales, para lo cual, caso de existir diferencias en contra del trabajador, se recojan en el complemento denominado "ad personam", regulado en el artículo 22.5 del presente convenio, que será revisado anualmente en la misma cuantía que el resto de las percepciones salariales y será absorbible, en todo o en parte, si el empleado accediese a otro puesto de trabajo que conllevara una mayor remuneración salarial por la diferencia entre el nuevo salario y el anterior.

3. Cuando las diferencias que se produzcan supongan un incremento en las percepciones salariales anuales, o en el supuesto de que el empleado accediese a otro puesto de trabajo que conllevara una mayor remuneración salarial, el trabajador percibirá la diferencia:

- Si resulta inferior a 3.000 euros anuales, se adaptarán los conceptos salariales correspondientes a partir del primer año.

- Si resulta igual o superior a 3.000 euros anuales, la diferencia se adaptará incorporándose a los correspondientes conceptos salariales un 50% el primer año, el cual no podrá ser inferior a 3.000 euros, hasta alcanzar el 100% el segundo año.

- Si resulta igual o superior a 6.000 euros anuales, la diferencia se adaptará incorporándose anualmente a los correspondientes conceptos salariales un 33% hasta alcanzar el 100% el tercer año. No obstante, el 66% del segundo año no podrá ser inferior a 6.000 euros. Si las condiciones económicas lo permitiesen, la Cámara podrá incrementar el porcentaje anual, reduciéndose de esa forma el período de tres años de adaptación.

Segundo. — Personal que presta servicios por cuenta ajena en la Cámara de Comercio con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio.

1. *Horario personal.*

El personal que ya presta servicios por cuenta ajena en la Cámara de Comercio con anterioridad a la firma del presente convenio podrá elegir el horario flexible o el horario una tarde.



En el supuesto de que surjan incidencias que provoquen la imposibilidad de compatibilizar en la Corporación ambos horarios, se someterá a votación de los trabajadores, los cuales deberán elegir un horario u otro, implantándose el más votado.

Los horarios serán los siguientes:

1.1. Horario flexible:

• Invierno:

* Horario fijo:

—Lunes a viernes: De 9:00 a 14:00 horas.

—Martes y jueves: De 16:00/16:30 a 18:00/18:30 horas.

* Horario flexible: siete horas quince minutos, que se podrá realizar en la siguiente franja horaria: Lunes a jueves, de 8:00 a 19:30 horas, y viernes, de 8:00 a 15:00 horas.

Los días vísperas de festivo el horario será de mañana.

Se deberán fichar todas las salidas de desayuno y comida. En caso de realizar más de siete horas y media continuadas, se computarán treinta minutos obligatorios de descanso.

Semana Santa: De 8:00 a 14:00 horas. (Flex. 60': 8:00/9:00-14:00/15:00)

• Verano: Del 1 de junio al 30 de septiembre:

Lunes a viernes: De 8:00 a 15:00 horas. (Flex. 60': 8:00/9:00-15:00/16:00)

Fiestas del Pilar: De 9:00 a 13:00 horas (no flex.).

Navidad: Lunes a viernes: De 8:00 a 14:30 horas. (Flex. 60': 8:00/9:00-14:30/15:30)

Desayunos: El tiempo correspondiente al desayuno no será superior a treinta minutos.

1.2. Horario una tarde:

• Invierno:

L, X, V y M o J: De 8:00 a 15:00 horas. (Flex. 30': 8:00/8:30-15:00/15:30)

Martes o Jueves: De 8:00 a 14:15 y de 16:00 a 18:00 horas.

(Flex. 30': 8:00/8:30-14:15/14:45 y 16:00/16:30-18:00/18:30)

Los días vísperas de festivos el horario será de mañana.

Semana Santa: De 8:00 a 14:00 horas. (Flex. 30': 8:00/8:30-14:00/14:30)

• Verano: Del 1 de junio al 30 de septiembre

Lunes a viernes: De 8:00 a 15:00 horas. (Flex. 30': 8:00/8:30-15:00/15:30)

Fiestas del Pilar: De 9:00 a 13:00 horas (no flex.).

Navidad: Lunes a viernes: De 8:00 a 14:30 horas. (Flex. 30': 8:00/8:30-14:30/15:00)

Desayunos: El tiempo correspondiente al desayuno no será superior a treinta minutos.

2. *Compensación de horas.*

Para las horas realizadas fuera del horario de trabajo, siempre que hayan sido solicitadas y/o previamente aprobadas por el director de área correspondiente y con el visto bueno del director gerente —según dependencia jerárquica en organigrama—, se establecerá el siguiente sistema de compensación:

La compensación de horas se realizará de manera trimestral. Para el cómputo de las horas, según períodos trimestrales, se dividirá el año en los cuatro períodos siguientes: 1T (enero-febrero-marzo), 2T (abril-mayo-junio), 3T (julio-agosto-septiembre), 4T (octubre-noviembre-diciembre).

Las primeras veintiuna horas acumuladas en el trimestre correspondiente se compensarán con horas de libre disposición, y el trabajador tiene derecho a compensar esas horas durante el siguiente trimestre a la fecha de aprobación de esas horas.

El trabajador tendrá que solicitar autorización previa para su disposición y tendrá derecho a disfrutarlas en cualquier momento dentro del siguiente trimestre siempre que los servicios queden cubiertos.

Si el trabajador acumula más de veintiuna horas en el trimestre correspondiente, podrá elegir su remuneración o libre disposición.

3. *Días de libre disposición.*

Igualmente, el referido personal dispondrá a lo largo del año de seis días laborales de libre disposición retribuida, pudiendo prolongarse hasta el 31 de enero del año siguiente el disfrute de los mismos.



Además, se podrá disponer de otro día laboral de libre disposición retribuida, en el caso de que los seis días mencionados en el párrafo anterior se disfruten en dos períodos de tres días cada uno, acumulados a los días festivos de Semana Santa, Navidad o fiestas del Pilar.

Asimismo, estos días de libre disposición se podrán disfrutar por horas, correspondiendo un total de siete horas por día de libre disposición. Este permiso queda supeditado a la solicitud con dos días de antelación al director del área, quien por necesidades del servicio podrá denegar su disfrute en la fecha solicitada.

4. *Licencias y permisos retribuidos.*

Sin perjuicio de los permisos y derechos que le pudiesen corresponder por aplicación de la legislación vigente en esta materia el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y el tiempo que se indica por el motivo siguiente, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 34 del presente convenio:

Por fallecimiento:

- Del cónyuge o pareja estable no casada: Siete días naturales.
- De padres, hijos o hermanos: Tres días naturales.
- Familiares hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad: Dos días naturales.

En los dos últimos supuestos se dispondrá de un día natural más si fuese necesario realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros.

5. *Compensación de pérdida salarial.*

1. Se compensará a los trabajadores de la Cámara por las reducciones salariales y las pérdidas por beneficios sociales que han sufrido desde el ejercicio 2012 y hasta la entrada en vigor del presente convenio. Esta compensación se realizará cuando se haya alcanzado el equilibrio presupuestario durante dos ejercicios consecutivos.

2. El importe de la pérdida se fijará por una comisión mixta, compuesta de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 27 del presente convenio, la cual se constituirá en la misma fecha de la aprobación del presente convenio.

3. La Cámara deberá comunicar a cada trabajador individualmente, antes del 30 de junio de 2019, el importe de la pérdida, sin perjuicio de la fecha de retribución. Este importe o el que ambas partes acuerden se abonará tal y como se pacte por la comisión mixta, pudiendo el trabajador elegir la remuneración directa o bien que esta cantidad se aporte a su plan de pensiones, si fuera posible.

4. Independientemente de lo anterior, en el momento en que la Cámara proceda a la enajenación de su centro de formación, se compensará a los trabajadores de la Corporación por las reducciones salariales y las pérdidas por beneficios sociales que han sufrido en los años anteriores, con un incremento salarial del 2% sobre su salario bruto actual.

6. *Seguro para la cobertura de accidente de trabajo o enfermedad profesional.*

Actualmente la Cámara tiene concertado a su costa un seguro para la cobertura de accidente de trabajo o enfermedad profesional para los empleados que se detallan a continuación, del que resultarán aseguradas las contingencias de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte, siendo acreedor el perjudicado o sus causahabientes de las siguientes indemnizaciones a pagar a tanto alzado en cualquiera de los supuestos detallados:

6.1 Trabajadores contratados antes de 31 de diciembre de 2004.

• Póliza de vida riesgo colectivos:

—Fallecimiento por cualquier causa: 40.000 euros.

—Invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total por cualquier causa: 40.000 euros.

—Fallecimiento por accidente: 80.000 euros.

—Invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total por accidente: 80.000 euros.

6.2 Trabajadores contratados a partir del 1 de enero de 2005.

• Póliza de accidentes colectivos:

—Fallecimiento por accidente: 80.000 euros.

—Invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total por accidente: 80.000 euros.

Cada año se entregará a los representantes de los trabajadores el comprobante de vigencia de las pólizas.