

REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO DE HOSTELERÍA  
AÑOS 2008 Y 2009  
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2008  
(Previsión: 3% IPC real: 1,4 + 0,75% = 2,15%)  
(NO PROCEDE REVISIÓN)

Nivel profesional	A		B		C	
	Salario	Paga B°	Salario	Paga B°	Salario	Paga B°
I	870,80	696,64	868,78	695,02	856,22	684,98
II	851,26	681	847,12	677,70	836,57	669,26
III	831,83	665,46	824,56	659,65	819,53	655,62
IV	822,59	658,07	815,98	652,78	808,67	646,94
Aprendices y botones menores de 18 años	607,96	486,37	604,15	483,32	603,52	482,82

Concepto	Importe (€)	Referencia de cálculo
Plus de transporte	1,91	Día trabajado
Manutención	25	Mes
Ropa de trabajo	12,16	Mes
Alojamiento	42,80	Mes
Plus extrasalarial	23,52	Mes

TABLAS SALARIALES 2009  
Incremento del 3% a las tablas definitivas del 2008

Nivel profesional	A		B		C	
	Salario	Paga B° (100%)	Salario	Paga B° (100%)	Salario	Paga B° (100%)
I	896,92	896,92	894,84	894,84	881,90	881,90
II	876,79	876,79	872,53	872,53	861,66	861,66
III	856,78	856,78	849,29	849,29	844,11	844,11
IV	847,26	847,26	840,45	840,45	832,93	832,93
Aprendices y botones menores de 18 años	626,19	626,19	622,27	622,27	621,62	621,62

Concepto	Importe (€)	Referencia de cálculo
Plus de transporte	1,96	Por día trabajado
Manutención	25,75	Por Mes
Ropa de trabajo	12,52	Por Mes
Alojamiento	44,08	Por Mes
Plus extrasalarial	24,22	Por Mes

\* A estas cifras se les aplicará cuando proceda, los incrementos por antigüedad, según lo previsto en el artículo 10 del Convenio Colectivo.

\* Los atrasos a que dan lugar estas nuevas retribuciones, se abonarán por las empresas en el plazo de un mes, desde su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

\* El plus extrasalarial previsto en el artículo 6 del Convenio Colectivo, se abonará en su totalidad, para jornadas que superen las 40 horas mensuales (10 h semanales) o 440 horas anuales. Para jornadas que no la superen, se abonarán en proporción al tiempo trabajado.

(706)

— ANUNCIO —

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO de la CÁMARA DE COMERCIO E INDUSTRIA DE CUENCA, con vigencia para los años 2008 y 2009, firmado el día 21 de enero de 2009 (número Código de convenio 1600772), firmado el día 22 de febrero de 2008 de una parte, en representación de la empresa, por D. Francisco Marcos Fernández, por D. Miguel Carrasco Morillas, por D. Pedro Roca Martínez y D. Carlos Martínez García (como asesor) y de otra, en representación de los trabajadores por Juan Carlos Navarro Contreras, de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90 núms. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, Estatuto de

los Trabajadores, el Art. 2º b) del Real Decreto 1040/81 de 22 de Mayo, el Real Decreto 384/1995 de 10 de Marzo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de Trabajo y el Decreto 77/2006, de 6 de junio de 2006 de la Consejería de Trabajo y Empleo por el que se atribuyen las competencias derivadas del proceso de transferencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

Esta Delegación Provincial de Trabajo y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Libro de Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial, así como su archivo y depósito en la Unidad correspondiente, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Cuenca, 17 de febrero de 2009.—La Delegada Provincial, Elena Carrasco Valera.

CONVENIO POR EL QUE SE REGULAN LAS RELACIONES ENTRE EL PERSONAL DE LA CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO E INDUSTRIA DE CUENCA

DISPOSICIONES GENERALES

1.- AMBITO DE APLICACIÓN.

El presente convenio afecta a todo el personal de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Cuenca, respetando las condiciones establecidas por cuantas Leyes y normas de superior rango les sean de aplicación regulando las condiciones laborales, profesionales y económicas del mismo.

Queda excluido del presente Convenio el personal con contrato temporal al amparo de convenios suscritos entre la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Cuenca y otras entidades Públicas o privadas u Organismos Internacionales, dicho personal se registrará por lo dispuesto en dichos convenios.

2.-ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN.

2.1.- El presente convenio entrará en vigor el día uno de enero de dos mil ocho, teniendo una vigencia de dos años a partir de esa fecha estando en vigor en todo su articulado hasta la publicación de un nuevo Convenio. La regularización de las condiciones salariales pactadas, que tienen efecto desde el uno de enero de dos mil ocho, se efectuará mediante una paga única a percibir en el mes de la firma del presente convenio.

Cualquiera de las dos partes firmantes podrá pedir revisión del presente convenio por escrito y con una antelación mínima de un mes a su vencimiento. En caso de no solicitarse dicha revisión, se entenderá prorrogado automáticamente el presente convenio por períodos de un año natural.

2.2.- Las condiciones establecidas en el presente convenio, tanto normativas como retributivas, forman un todo orgánico e indivisible.

2.3.- En el supuesto de que fuese anulado o modificado alguno de sus preceptos por la jurisdicción competente, el Convenio devengará ineficacia únicamente en los capítulos y/o artículos y/o apartados que se vean afectados. Si dicha ineficacia supera en un tercio el articulado del convenio se revisará en su totalidad.

3.- COMISIÓN PARITARIA MIXTA.

Simultáneamente a la firma del presente convenio se creará una Comisión Paritaria Mixta, integrada por tres representantes del Comité Ejecutivo y tres representantes del personal. Tanto los representantes del Comité Ejecutivo como los de los trabajadores podrán contar con asesores que no tendrán voto en las decisiones ni podrán hacer propuestas a la comisión paritaria. La función de la comisión paritaria mixta será la de velar por el cumplimiento de las cláusulas contempladas en este convenio así como interpretar y conciliar cualquier duda que se suscite a lo largo de su vigencia.

Esta Comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite alguna de las dos partes firmantes y, con carácter general, al menos una vez al año para el desarrollo de las funciones que le correspondan.

Los trabajadores de la Cámara, sin perjuicio del derecho que les asiste de acudir y plantear sus reclamaciones ante la autoridad administrativa o jurisdiccional competente, podrán presentar sus reclamaciones ante la Comisión paritaria mixta, la cual deberá emitir informe al respecto en el plazo máximo de un mes desde la reclamación.

#### 4.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

4.1.- La organización del trabajo es facultad y responsabilidad del Secretario General.

4.2.- Serán objeto de informe, consulta y negociación con el delegado de personal, las materias concernientes a los mismos y el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores o aquella norma que lo modifique o sustituya. Respecto al artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad geográfica sólo deberá realizarse por acuerdo expreso y por escrito entre la empresa y el Trabajador.

4.3.- La plantilla de puestos de trabajo está formada por las personas que, a la firma del presente convenio tienen contrato de carácter indefinido. Si en el futuro se crease alguna nueva plaza a las ya existentes, se adjuntará al presente convenio con su correspondiente regulación.

4.4.- Para ascender a una categoría superior, se establecerá un sistema de concurso interno al que podrán acceder cuantos empleados se consideren con derecho a ello, quienes deberán superar las pruebas que se propongan. Mediante este sistema se valorarán, tanto la formación como los méritos y tiempo de permanencia del trabajador en la Cámara, así como la titulación adecuada, el conocimiento del puesto de trabajo y el historial profesional de los aspirantes.

4.5.- La contratación de nuevo personal para su incorporación a la plantilla a la Cámara se realizará necesariamente previa selección por el sistema de concurso-oposición, al que se dará la correspondiente publicidad.

4.6.- Las convocatorias de concurso interno y de concurso-oposición contempladas en los apartados 4.4 y 4.5, se realizarán con arreglo a las bases previamente acordadas por los representantes de ambas partes firmantes en la Comisión paritaria mixta.

#### 5.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

5.1.- Los empleados de la Cámara se clasificarán en: Secretario General, Jefe de Área, Jefe de Servicio, Técnico, Administrativo, Auxiliar y Ordenanza. Los requisitos para acceder a cada uno de los puestos serán los que se establezcan en su respectiva convocatoria de empleo o promoción en su caso. La relación de puestos de trabajo con su correspondiente nivel retributivo figuran en el anexo I del presente convenio.

5.2.- Con carácter general, todos los trabajadores de la Cámara, dentro de sus obligaciones y competencias, quedan obligados a atender al público debidamente, dentro de lo que precisen sus respectivas responsabilidades.

5.3.- La Cámara deberá disponer de un "Manual de Funciones" en el que se describirá el organigrama de personal, clasificación, funciones básicas que los caracterizan, deberes específicos, cualidades que debe reunir la persona que cubra el puesto, así como cualquier otra especificación que se considere conveniente.

5.4.- En todo caso, las funciones correspondientes a cada una de las categorías profesionales serán objeto de negociación con los representantes sindicales.

El Secretario General tendrá las funciones que se relacionan en el Reglamento de Régimen Interior de la Cámara Of. De Comercio e Industria de Cuenca, el Reglamento General de Cámaras y La Ley 3/1993 de 22 de marzo, básica de las Cámaras Oficiales de Comercio, Industria y Navegación de España.

#### 6.- RETRIBUCIONES ECONÓMICAS.

Las retribuciones económicas del personal estarán integradas por los siguientes conceptos:

- Salario base.
- Complementos salariales.
- Antigüedad.
- Horas extraordinarias.

- Dietas, gastos de viaje y de locomoción.

- Pagas extraordinarias.

Durante la vigencia del presente convenio, el importe de los distintos conceptos retributivos anuales serán las Siguietes:

Por Categoría:

Categoría	Salario Base
Grupo 1	45.500,00
Grupo 2	28.000,00
Grupo 3	24.500,00
Grupo 4	23.500,00
Grupo 5	22.500,00
Grupo 6	19.200,00
Grupo 7	12.900,00
Grupo 8	8.400,00
Complemento de Nivel	Importe
Nivel 1	5.300,00
Nivel 2	3.500,00
Nivel 3	2.500,00

Por destino:

Año 2008	Importe
Complemento de Destino	Importe
Destino 1 – Jefe de Area	2.000,00
Destino 2 – Jefe de Servicio	1.000,00
Destino 3 – Adjunto a la Dirección	750,00
Año 2009	Importe
Complemento de Destino	Importe
Destino 1 – Jefe de Area	4.000,00
Destino 2 – Jefe de Servicio	2.000,00
Destino 3 – Adjunto a la Dirección	1.500,00

Aquellos trabajadores que actualmente se encuentren percibiendo complementos específicos y les sean de aplicación los complementos de destino anteriormente citados, percibirán en el año 2008 la mitad de la diferencia entre el complemento específico actual y el correspondiente complemento de destino para el año 2009, y en el año 2009 le será de aplicación el complemento de destino completo conforme a lo arriba especificado.

Todas las retribuciones económicas anteriormente descritas se incrementarán anualmente con el IPC previsto para ese año, salvo para el año 2008 dado que dicho IPC previsto ya se encuentra incorporado en las cantidades especificadas. En el mes de diciembre se procederá a la revisión de dicho incremento para todos los trabajadores que en ese momento se encuentren al servicio de la Cámara, tomando el último dato el IPC publicado y correspondiente a doce meses, siempre y cuando éste último dato supere al IPC previsto inicialmente. La diferencia resultante se abonará en la nómina correspondiente al mes de diciembre.

6.1.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.- Es un incentivo de carácter subjetivo, variable y no periódico que se abona a un empleado con el fin de retribuir el especial rendimiento, la actividad y la dedicación extraordinaria, así como el especial interés e iniciativa con que se desempeña el puesto de trabajo.

La Dirección establecerá los objetivos perseguidos y las cuantías asignadas a tal efecto, comunicando tales aspectos a los trabajadores afectados.

En ningún caso las cuantías abonadas por productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual ni colectivo de clase alguna.

6.2.- PAGAS EXTRAORDINARIAS.- El personal de la Cámara percibirá dos pagas extraordinarias anuales equivalentes al importe de una mensualidad de las retribuciones por salario base; dichas pagas se abonarán los días 30 de junio y 20 de diciembre de cada año. La cuantía de estas pagas se reducirá proporcionalmente en los supuestos previstos legal y reglamentariamente.

6.3.- ANTIGÜEDAD.- EL personal de la Cámara percibirá en concepto de antigüedad y por cada quinquenio la octava parte del resultado de la suma del salario base más el complemento de nivel que tenga en ese momento a partir del día 1 del mes que cumpla cada quinquenio de permanencia en la Cámara.

6.4. - HORAS EXTRAORDINARIAS.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que se realicen fuera del horario establecido con carácter general, recogido en el apartado 9.

Las horas extraordinarias sólo se realizarán por motivos de perentoria necesidad, tendrán carácter voluntario y estarán sujetas a previo acuerdo con el personal afectado. No se podrán realizar más de ochenta horas extraordinarias al año por empleado y deberá existir orden de trabajo escrita emitida por el Secretario General de la Cámara.

Las horas extraordinarias se retribuirán incrementando el importe de las ordinarias un 50% de todos los conceptos. Si se realizaran en sábados, días no laborables o a partir de las 22:00 horas de cualquier día, se retribuirán incrementando el importe de las ordinarias en un 75% de todos los conceptos.

No obstante lo anterior, el trabajador podrá acordar con la empresa la posibilidad de compensar las horas extraordinarias con descansos, bajo los mismos criterios indicados.

6.5.- DIETAS Y GASTOS DE VIAJE.- Dado que el personal al servicio de la Cámara tiene que viajar en ocasiones en representación de la misma o por motivos de trabajo, y que dichos desplazamientos suponen una distorsión del horario y condiciones normales de trabajo así como los correspondientes gastos, se establece que, para estos casos, el personal que se desplace percibirá las siguientes cantidades en concepto de dieta:

Viajes con pernocta dentro del territorio nacional: Los gastos de estancia que se justifiquen documentalmente más la cantidad de 52,29 euros en concepto de dieta.

Viajes con pernocta fuera del territorio nacional: Los gastos de estancia que se justifiquen documentalmente más la cantidad de 125,01 euros en concepto de dieta.

Viajes sin pernocta: La cantidad de 30,05 euros, en concepto de dieta.

Kilometraje: La cantidad justificada documentalmente si el desplazamiento se produjere mediante transporte público o bien el resultado de aplicar 0,28 euros a cada kilómetro recorrido.

#### 7.- RÉGIMEN DE FUNCIONAMIENTO INTERNO.

La ordenación del trabajo y prestación del servicio será facultad del Comité Ejecutivo.

El trabajador estará obligado a cumplir las órdenes e instrucciones que el Comité Ejecutivo, a través de la Secretaria General, disponga, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen, dentro del cometido de su competencia profesional, entre ellas las tareas complementarias indispensables para el desempeño de su cometido principal, así como el cuidado, mantenimiento, aseo, y buen orden de su puesto de trabajo y de los medios a su disposición.

Normalmente, sólo se prestará el trabajo corriente de cada puesto; no obstante, temporalmente y por necesidad urgente, se podrán acometer otras tareas.

En relación con la prestación del trabajo, la Cámara estará obligada a facilitar a su personal cuantos medios sean precisos para la adecuada realización de sus cometidos.

Los equipos, materiales, instalaciones y locales de la Cámara solo se podrán utilizar para la realización de las tareas propias encomendadas a cada empleado de la misma, no pudiéndose utilizar para la realización de actividades o trabajos ajenos a la Cámara o de carácter particular, dentro ni fuera del centro de trabajo, ni en horario de trabajo ni fuera del mismo, salvo autorización expresa por parte de la Secretaría General o del Comité Ejecutivo.

#### 8.- CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO Y REALIZACIÓN DE TAREAS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORÍA.

Cuando, por necesidades de la Cámara, se produjeran cambios del puesto de trabajo habitual a otro puesto o se deban realizar trabajos de categoría superior o inferior a la habitual del trabajador, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, atendándose los derechos que pudieran derivarse de tales hechos.

#### 9.- JORNADA LABORAL.

La jornada laboral será intensiva de mañana o tarde y de lunes a viernes, con los descansos que establece la ley y en los términos que se establecen más adelante, entendiéndose en todo caso a tiempo completo:

Entre el 1 de enero y el 14 de junio y entre el 23 de septiembre y el 31 de diciembre:

Empleados con turno de mañanas: la jornada de trabajo será de 07:45 a 15:15 horas.

Empleados con turno de tardes: de 16:00 a 22:00 horas.

Entre el 15 de junio y el 22 de septiembre:

Empleados con turno de mañanas: horario de 08:30 a 14:30 horas.

Empleados con turno de tardes: horario de 16:30 a 21:30 horas.

En todo caso el horario se entiende con flexibilidad pactada entre las partes interesadas con respecto tanto de la hora de entrada como de salida, siempre y cuando se mantenga el mismo número de horas semanales.

Se reconocen y respetan los derechos en jornada de trabajo de los trabajadores que en la actualidad están acogidos a contratos de trabajo según el decreto de 13 de Junio de 1936 según se especifica en el primer Convenio Colectivo de la Cámara Oficial de Comercio e Industria de Cuenca y que mantienen una jornada de trabajo distinta a la anteriormente descrita.

#### 10.- VACACIONES ANUALES, PERMISOS Y LICENCIAS.

10.1.- Vacaciones anuales.- Se establece un período de vacaciones anuales retribuidas de 23 días laborables al año.

10.2.- Permisos.- Los trabajadores de la Cámara, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante el tiempo y por los motivos establecidos en la legislación vigente al efecto.

10.3.- Licencias.- Los trabajadores de la Cámara tienen derecho a dos días retribuidos en Navidad a disfrutar entre el 20 de diciembre y el 10 de enero más tres días retribuidos al año, en concepto de asuntos propios sin justificar, previo aviso al Secretario General y autorización de éste.

#### 11.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

##### FALTAS Y SANCIONES.

Los empleados de la Cámara podrán ser sancionados por los órganos de gobierno de la misma que corresponda, como consecuencia de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este artículo.

Las faltas disciplinarias cometidas por los empleados con ocasión o como consecuencia del desempeño de sus funciones podrán ser leves, graves y muy graves.

Serán faltas leves las siguientes:

La incorrección con el público y/o con los compañeros, superiores o subordinados.

El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas.

La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada hasta dos días al mes.

Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días al mes.

El descuido en la conservación de los locales, equipos, materiales y documentos de los servicios o departamentos de la Cámara.

En general, el incumplimiento de las tareas por negligencia o descuido inexcusable.

Serán faltas graves las siguientes:

La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a sus superiores, compañeros o subordinados.

El incumplimiento de los órdenes o instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

La desconsideración con el público en el ejercicio de sus funciones.

La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.

El abandono del trabajo sin comunicación a los superiores ni causa justificada.

Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante más de cinco días al mes o durante más de diez días al trimestre.

La simulación o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en sus deberes de puntualidad, asistencia o permanencia en el trabajo.

La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal, previa comprobación de tal hecho.

La negligencia que pueda causar daños graves en la conservación de los locales, equipos, materiales o documentos del servicio.

La utilización o difusión indebida de datos o asuntos que conozcan por razón de su trabajo en la Cámara.

La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones de las mismas.

El abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.

Serán faltas muy graves las siguientes:

El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

La manifiesta insubordinación.

El falseamiento voluntario de datos e informaciones del servicio.

La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.

La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando haya mediado sanción de las mismas.

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

Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días. Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad no justificada.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dos días a un mes.

Suspensión del derecho a promoción profesional y concurrir a pruebas selectivas o concurso de ascenso por un período de uno a dos años.

Por faltas muy graves.-

Suspensión de empleo y sueldo de uno a seis meses.

Inhabilitación para promoción profesional o ascensos por un período de dos a seis años.

Despido.

Las sanciones por faltas graves o muy graves requerirán la tramitación previa de expediente disciplinario, iniciado por el Comité Ejecutivo a propuesta de la Secretaría General o por iniciativa propia, y se comunicará a los representantes de los trabajadores y al interesado, dándose audiencia a éste para que presente las alegaciones que estime convenientes en el plazo máximo de diez días, con carácter previo al acuerdo de la correspondiente sanción. La representación de los trabajadores será oída durante la tramitación del expediente, si así lo solicita el interesado. El expediente deberá quedar resuelto en un plazo no superior a cuarenta y cinco días.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días y las muy graves, a los sesenta días, contados a partir de la fecha del conocimiento del hecho por parte de la Secretaría General, la Presidencia de la Cámara o del Comité Ejecutivo, que deberán comunicar el inicio del expediente dentro de dichos plazos. Las faltas prescribirán, en todo caso a los 6 meses de haberse cometido.

Los órganos encargados de imponer las sanciones resultantes de los expedientes serán los que dispone el Reglamento de Cámaras.

En todo caso, el interesado podrá hacer uso de sus derechos legales ante las instancias que considere oportunas si considera vulnerados sus derechos o injustas las decisiones adoptadas.

En los supuestos de despido de personal laboral de la Cámara con contrato de carácter indefinido, que hayan sido declarados improcedentes por sentencia firme, procederá la opción por la readmisión, salvo que exista acuerdo unánime de la Comisión Paritaria en favor de la indemnización, emitido en el plazo de cinco días.

Los contratos de carácter indefinido suscritos o declarados como tales a partir del 1 de enero de 2004 deberán incluir una referencia explícita y por escrito en los mismos para que el párrafo anterior sea de aplicación.

#### 12.- SALUD LABORAL.

Serán de aplicación estricta las medidas legalmente establecidas en materia de seguridad y salud laboral, con remisión expresa a la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

#### 13.- COMPENSACIONES Y AYUDAS ECONOMICO-SOCIALES

13.1.- Accidentes: La Cámara formalizará una póliza que cubra las contingencias de muerte o invalidez en los casos de accidente del trabajador por un importe de 120.000,00 Euros.

13.2.- Por enfermedad o accidente: En caso de accidente o enfermedad, la Cámara complementará las prestaciones de la Seguridad Social por dichas contingencias hasta completar el 100% de las retribuciones desde el primer día de la baja.

#### 14.- FORMACIÓN.

La Cámara organizará las actividades formativas necesarias para la formación y puesta al día del personal a su servicio, asumiendo los costes económicos que de ello se deriven.

#### 15.- CLAUSULA GENERAL.

En todo lo referente a derechos y obligaciones del personal de la Cámara no contenidos en el presente acuerdo, las partes se remiten expresamente a la normativa vigente.

Firman el presente convenio en Cuenca, a 23 de diciembre de dos mil ocho.

En representación de la Cámara Oficial de Comercio e Industria, Agustín M. Tello Arcas (Presidente).

En representación del personal, Juan Carlos Navarro Contreas (Delegado de Personal).

#### ANEXO I

#### RELACION DE PUESTOS 2008

Puesto	Complemento		
	Categoría	de Nivel	de Destino
Secretario General y Alta Dirección	Grupo 1		
Jefe de Área de Administración/Recaudación	Grupo 5	Nivel 1	Destino 1
Jefe de Área de Comunicación	Grupo 2		Destino 1
Jefe de Área de Comercio Exterior	Grupo 2		Destino 1
Jefe de Servicio de Formación	Grupo 2		Destino 2
Técnico Responsable de Desarrollo Empresarial	Grupo 3	Nivel 3	
Técnico Responsable Ventanilla Unica Empresarial	Grupo 4	Nivel 2	
Técnico Responsable de Calidad y Medio Ambiente	Grupo 5	Nivel 1	
Administrativo – Adjunto a la Dirección	Grupo 6		Destino 3
Administrativo	Grupo 6		
Auxiliar	Grupo 7		

(942)