

-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 Secretaria 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 por escrito 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.

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.

13.-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.

La Cámara podrá concertar los servicios de prevención a través de un Servicio de Prevención Ajeno o Propio, en este último caso se estará a la normativa en cuanto al nombramiento de los delegados de prevención en la Empresa.

Se velará en todo momento por el cumplimiento de éstas normas, realizando los reconocimientos médicos y la formación adecuada a los puestos de trabajo que ocupan cada uno de los trabajadores de la plantilla.

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.

Cláusula Adicional Primera. El personal que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio se encuentre al amparo de lo establecido en la Disposición Transitoria Octava de la Ley 3 /93 de 22 de marzo Básica de Cámaras así como del Decreto de 13 de junio de 1936 y figure incluido en plantilla le será de aplicación el régimen disciplinario establecido en el Reglamento disciplinario de Funcionarios de la administración Civil del Estado, así como cuantas disposiciones se encuentren relacionadas en la disposición reguladora de Cámaras.

Asimismo y en igual sentido, se mantienen idéntica situación en aquellos trabajadores de plantilla que hubieran pactado dicha sujeción por contrato.

En todo caso, estas situaciones serán a extinguir.

Cláusula final. 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.

Cláusula Adicional Final. Se es consciente de la discriminación de género que supone la utilización del masculino como término genérico, por lo que habrá de interpretarse esta utilización de forma no sexista.

Firman el presente Convenio en Melilla, a

En representación de la Cámara Oficial de Comercio e Industria, la Presidenta, Margarita López Almendáriz. - En representación del personal.