

ACUERDOS O PACTOS REGULADORES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES

LEY 4/2014, DE 1 DE ABRIL, BÁSICA DE LAS CÁMARAS OFICIALES DE COMERCIO, INDUSTRIA, SERVICIOS Y NAVEGACIÓN.	Art. 15. El personal de las Cámaras y Consejos de Cámaras está sujeto a la normativa laboral vigente.
LEY 4/2019, DE 19 DE NOVIEMBRE, DE CÁMARAS OFICIALES DE COMERCIO, INDUSTRIA, SERVICIOS Y NAVEGACIÓN DE ANDALUCÍA.	Art. 70. 1. Para el cumplimiento de sus funciones, el Consejo Andaluz de Cámaras contará con las personas necesarias, sujetas a la normativa laboral vigente. 2. El Reglamento de Régimen Interior del Consejo establecerá el régimen de las personas al servicio del Consejo, así como el procedimiento para su contratación, que deberá adecuarse a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de la convocatoria. 3. Quedarán sometidas al régimen de incompatibilidades que se establezcan en el Reglamento de Régimen Interior del Consejo. En cualquier caso, el desempeño de un puesto de trabajo al servicio del Consejo Andaluz de Cámaras 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. 4. Anualmente, el Pleno del Consejo Andaluz de Cámaras aprobará una plantilla de personal en la que se relacionarán, debidamente clasificados, todos los puestos de trabajo, con expresión de su denominación, funciones y categoría. La plantilla por categorías y retribuciones de las personas empleadas del Consejo Andaluz de Cámaras para cada año se integrará en la documentación del proyecto de presupuesto ordinario que se elabore para su aprobación por el Pleno y por la Consejería competente en materia de

	<p>Cámaras. En ella se velará por garantizar la inexistencia de diferencia salarial entre hombres y mujeres de su personal.</p> <p>5. El Consejo Andaluz de Cámaras está obligado a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, pudiendo elaborar un plan de igualdad, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.</p>
<p>REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERIOR DEL CONSEJO ANDALUZ DE CÁMARAS DE COMERCIO, INDUSTRIA Y NAVEGACIÓN.</p>	<p>Art. 52. El Consejo Andaluz de Cámaras podrá contar con el personal necesario para su buen funcionamiento, al que le será de aplicación la legislación laboral.</p> <p>Art. 53.1. Los derechos y obligaciones concernientes a la relación laboral del personal del Consejo Andaluz de Cámaras se regirán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, convenio colectivo, en su caso, y demás disposiciones de aplicación.</p>
<p>ACUERDO DE REDUCCIÓN SALARIAL DE FEBRERO DE 2015</p>	<p>Bajadas salariales por tramos del personal al servicio del Consejo Andaluz de Cámaras.</p>
<p>COMPROMISO DEL CONSEJO ANDALUZ DE CÁMARAS DE COMERCIO CON LA IGUALDAD. 24 DE JUNIO DE 2020.</p>	<p>El Consejo Andaluz de Cámaras declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.</p>
<p>PLAN DE IGUALDAD</p>	<p>Inscripción, registro y depósito del Plan de Igualdad (Código 41114442112024), con vigencia desde el 07/10/2024 a 06/10/2028, dándose publicidad a través de la plataforma REGCON</p>

PROTOCOLO DE ACOSO. 12 DE DICIEMBRE DE 2024

El Consejo Andaluz de Cámaras al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la Corporación-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso