

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

SERVICIO PROVINCIAL SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO

508

Visto el Texto del Convenio Colectivo suscrito entre representantes de la Empresa Cámara de Comercio e Industria de Huesca, y de sus trabajadores, vigente del 01.01.2006 al 31.12.2009, y de conformidad con el artículo 90.2 y .3 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (B.O.E. de 29-03-95), este Servicio Provincial del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo.

ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción con código de convenio 2200952 en el Registro de Convenios de este Servicio Provincial, así como su depósito, notificándolo a las partes de la Comisión Negociadora.

2.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la provincia.

Huesca, 26 de enero de 2006.- El director del Servicio Provincial de Economía, Hacienda y Empleo, P.A. El secretario provincial, Art. 10.3 Decreto 74/2000, José Alberto Martínez Ramírez.

CONVENIO COLECTIVO

Partes negociadoras del Convenio Colectivo

La comisión negociadora del I convenio colectivo del personal de la «Cámara Oficial de Comercio e Industria de la Provincia de Huesca» se configura de la siguiente forma:

En representación de la dirección: José Luis Meléndez Pérez

En representación de los trabajadores: Celia Elfau Usón

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

ARTÍCULO 1º: ÁMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL.

TERRITORIAL: El presente convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio de la provincia de Huesca.

PERSONAL: El presente convenio colectivo regulará las relaciones laborales entre la Cámara Oficial de Comercio e Industria de la Provincia de Huesca y su personal. Será de aplicación asimismo, en la medida en que sea compatible con su régimen particular, al personal al que resulte de aplicación lo dispuesto en la Disposición Transitoria Octava de la Ley 3/1993, de 22 de marzo.

ARTÍCULO 2º: ÁMBITO TEMPORAL.

La duración del presente convenio colectivo se extenderá desde el 1 de enero de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2009, independientemente de la fecha de su publicación.

El presente convenio se entenderá tácitamente prorrogado en su integridad por años naturales hasta su sustitución por otro de igual ámbito y eficacia.

ARTÍCULO 3º: DENUNCIA.

En el último trimestre del cuarto año de vigencia del presente convenio se constituirá la Comisión Negociadora, previamente se habrá denunciado el convenio por escrito por cualquiera de las partes.

ARTÍCULO 4º: COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

COMPENSACIÓN: Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres o por cualquier otra causa.

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

En todo caso no serán compensables ni absorbibles, aquellos complementos que se venían abonando bajo la misma denominación o similar de los incluidos en este Convenio, ni tampoco aquéllos que estén ligados al puesto de trabajo o a la función que se desarrolle, sea cual sea su denominación.

ARTÍCULO 5º: GARANTÍAS PERSONALES.

Cualquier trabajador que disfrute de condiciones laborales más beneficiosas que las establecidas en este Acuerdo tendrá derecho a que le sean mantenidas a título individual.

CAPÍTULO II. COMISIÓN PARITARIA.

ARTÍCULO 6º: COMISIÓN PARITARIA.

Para entender de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación de este Acuerdo se establece una comisión Paritaria que estará formada por un representante de la empresa que será el secretario general en funciones y por la representación legal de los trabajadores, con sus correspondientes suplentes.

Las actas de acuerdo serán vinculantes.

CAPÍTULO III. SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

ARTÍCULO 7º: SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS

Las partes firmantes del Convenio acuerdan adherirse al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales, desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA) sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el III ASECLA y su Reglamento de aplicación.

CAPÍTULO IV. RETRIBUCIONES.

ARTÍCULO 8º: RETRIBUCIONES. INCREMENTO Y REVISIÓN SALARIAL.

RETRIBUCIONES: Las retribuciones del personal para el año 2006 serán las reflejadas en la tabla Salarial que figura como Anexo I al presente acuerdo.

La retribución estará integrada por el sueldo base, los complementos y la antigüedad.

INCREMENTO: Para los años siguientes el incremento salarial será del I.P.C. previsto más un punto porcentual que afectará a todos los conceptos económicos; la percepción del punto porcentual por encima del I.P.C. previsto estará vinculada al cumplimiento presupuestario y tendrá lugar en el mes de diciembre de cada año.

REVISIÓN: En caso de que el IPC real de cada uno de los años de vigencia del convenio supere el IPC previsto, la diferencia resultante se incrementará en Tablas que servirán como base para la negociación del año siguiente abonándose las diferencias resultantes en cada caso.

ARTÍCULO 9º: GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias a percibir los meses de julio y diciembre respectivamente. Cada una de ellas será de una mensualidad, calculada sobre los salarios establecidos para cada categoría en el Anexo Salarial de este Acuerdo y sumados en cada caso los complementos «ad personam».

Por acuerdo entre empresa y trabajador podrán percibirse prorrateadas ambas pagas en la nómina de cada mes.

ARTÍCULO 10º: DIETAS Y KILOMETRAJE.

Si por necesidades del servicio, con el visto bueno del responsable del departamento o servicio y de la dirección de la Cámara, hubiera de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga destino, la Cámara abonará, además de los gastos de locomoción, las siguientes cantidades en concepto de dietas:

Día laborable completo	60,01
Medio día laborable	30,05
Día festivo completo	90,15
Medio día festivo	60,01
Día laborable internacional	91,35
Día festivo internacional	135,83

En circunstancias excepcionales, cuando el importe de las cantidades indicadas sea insuficiente para compensar los gastos de manutención, la Cámara, contra presentación de los oportunos justificantes, abonará las diferencias entre el importe de estos gastos justificado y el importe de las dietas.

Cuando por necesidades de la empresa el trabajador utilice su propio vehículo se percibirá la cantidad de 0,25 euros por kilómetro.

Estas cantidades, dietas y kilometraje, se actualizarán anualmente según acuerdo de la Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria definirá los conceptos de dieta nacional, dieta internacional, media dieta y dieta entera a los efectos de una interpretación unitaria de los mismos por parte de todos los trabajadores.

ARTÍCULO 11º: ANTIGÜEDAD.

Será por trienios y de un 5% del salario base.

Si durante la vigencia del presente convenio alguna de las personas afectadas cumplieran tres años de servicio ininterrumpido a la empresa consolidarán el trienio en la cantidad correspondiente a su categoría profesional.

ARTÍCULO 12º: PLUS DE FIN DE SEMANA Y FESTIVOS

El trabajo en día festivo se compensará con un día de descanso; excepcionalmente, cuando las necesidades del departamento o servicio no permitan esta compensación se abonará la cantidad de 60 euros; en ambos casos, deberá de contarse con el visto bueno del responsable del departamento o servicio y de la dirección de la Cámara.

CAPÍTULO V. ORGANIZACIÓN Y PRESTACION DEL TRABAJO.

ARTÍCULO 13º: JORNADA DE TRABAJO.

La jornada será para el año 2006 de 1.749 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

La media en cómputo semanal son 40 horas salvo los meses de jornada continua que son 35 horas.

La Comisión Paritaria establecerá el horario en el marco de lo señalado en el punto anterior.

Se realizará jornada continua durante tres meses comprendidos en el siguiente período de tiempo: del 1 de junio al 30 de septiembre; la Comisión Paritaria será la encargada de fijar cada año el comienzo y fin de los tres mencionados meses de jornada continua.

También se realizará jornada continua en los siguientes casos:

- Navidad: del día 24 de diciembre incluido al día 6 de enero incluido

- Semana Santa: Los días santos lunes, martes y miércoles

ARTÍCULO 14º: VACACIONES.

La Semana de San Lorenzo, del día 9 al día 15 ambos incluidos, será de vacación para todo el personal de la Cámara salvo un servicio de urgencias que será determinado por la dirección de la Cámara.

Además, 20 días laborales, que se disfrutarán:

- 10 días en período de jornada continúa, no admitiéndose más fragmentación que la de dos períodos de igual duración.

- 10 días a disfrutar en época de libre elección por el trabajador, no admitiéndose más fragmentación que la de dos períodos de igual duración.

El disfrute de las vacaciones deberá de contar ten todo caso con el visto bueno del responsable del departamento o servicio y de la dirección de la Cámara.

El calendario de vacaciones deberá diseñarse en el primer trimestre del año.

CAPÍTULO VI. PERMISOS Y EXCEDENCIAS.

ARTÍCULO 15º. PERMISOS REMUNERADOS

a) Quince días naturales por matrimonio.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo se necesite hacer desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Dos días por traslado de domicilio.

d) Para funciones sindicales en los términos establecidos legal o convencionalmente

e) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

f) Para concurrir a exámenes. Se exigirá al trabajador la justificación.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

h) Para personarse en Administraciones, Instituciones, Entidades, etc. cuando el horario de trabajo de estos coincida con el de la Cámara. Se exigirá al trabajador la justificación.

i) Por asuntos propios, tres días laborables, a disfrutar a lo largo del año, no acumulables entre sí ni con las vacaciones, previo acuerdo con la empresa y con el visto bueno del responsable de Departamento o Servicio.

ARTÍCULO 16º. PERMISOS NO REMUNERADOS.

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

Los trabajadores podrán disponer sin sueldo ni retribución alguna, de un permiso especial de un máximo de quince días, dentro del año, siempre que las necesidades productivas de la empresa lo permitan en los siguientes casos: por enfermedad de especial gravedad que afecte al cónyuge, pareja de hecho, padres o hijos, cuando sea debidamente justificada, y en todas aquellas otras causas justificadas que sean así apreciadas en cada caso por la empresa.

ARTÍCULO 17º. EXCEDENCIAS.

Forzosa:

Por desempeño de cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo

Para el cuidado de hijos por tiempo no superior a tres años

Para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad durante un año como máximo cuando por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Voluntaria:

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a dos años y no mayor a cinco. Se resolverá en el plazo máximo de treinta días. El tiempo que se permanezca en esta situación no se computa a ningún efecto. Se perderá el derecho a reingresar si no se solicita dentro de los sesenta días antes de finalizar la excedencia.

CAPÍTULO VII. REVISIÓN SOCIAL.

ARTÍCULO 18º. ENFERMEDAD Y MUERTE.

En caso de Incapacidad Temporal del trabajador por enfermedad profesional o accidente de trabajo, se completará hasta alcanzar el 100% del salario real correspondiente al trabajador afectado, mientras dure dicha circunstancia. En caso de incapacidad temporal del trabajador por enfermedad común o accidente no laboral, se completará hasta alcanzar el 100% del salario real correspondiente al trabajador afectado desde el primer día de la baja hasta un tiempo máximo de nueve mensualidades.

Para cubrir las contingencias de Incapacidad Permanente Total, Absoluta y Fallecimiento, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la Cámara Oficial de Comercio tiene concertado con la MATEPSS que en cada momento se haya determinado una póliza, cuyas coberturas y demás condiciones serán revisadas para su correcta adaptación a la realidad actual de la Cámara.

ARTÍCULO 19º. MEDIDAS DE PREVISIÓN SOCIAL Y OTRAS

La Comisión Paritaria analizará la conveniencia de abordar algún sistema de previsión social así como algún tipo de premio o reconocimiento a la permanencia en la empresa.

ARTÍCULO 20º. COMPENSACIÓN DE GASTOS EXTRAORDINARIOS DERIVADOS DE ACCIDENTES DE TRÁFICO.

La Cámara compensará la totalidad de los gastos extraordinarios que se deriven de accidentes de tráfico acaecidos en los desplazamientos que, por razón del servicio, efectúe el personal laboral de la Cámara en su vehículo particular.

La Comisión Paritaria regulará el procedimiento a seguir para hacer efectiva esta compensación.

Se pretende cubrir aquellos daños que no tienen cobertura ya sea por la existencia de franquicias en los contratos de seguro o por la falta de cobertura de dicho daño en función de las circunstancias y siempre con el carácter de subsidiario ante su ausencia y hasta el límite por siniestro de 3.000 euros.

CAPÍTULO VIII. FORMACIÓN.

ARTÍCULO 21º. FORMACIÓN PROFESIONAL.

La Cámara promoverá los cursos que estime de interés para su personal. Estos serán programados con la colaboración de la representación de los trabajadores y serán impartidos siempre dentro del horario laboral. Si la Cámara lo considera conveniente podrá exigir al trabajador su asistencia. En cualquier caso la Cámara valorará y tendrá en cuenta el esfuerzo formativo realizado por los trabajadores en la mejora de su capacitación profesional.

Si son fuera de la Cámara, está se hará cargo de la matrícula si considera que el empleado debe asistir para mejorar el nivel profesional del trabajador.

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

CAPÍTULO IX. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 22º. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo en la Cámara es facultad de la dirección, que deberá ejercer dentro de los límites señalados en el ordenamiento.

ARTÍCULO 23º. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

PRINCIPIOS GENERALES

Sin perjuicio de la movilidad funcional y polivalencia de los grupos profesionales, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio serán clasificados con arreglo a las actividades profesionales pactadas y/o, en su caso, ejecutadas y las normas que se establecen en este sistema de clasificación profesional con arreglo al cual aquéllas deben ser definidas.

Con carácter general el trabajador desarrollará las tareas propias de su grupo profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integren el proceso completo del cual forman parte.

Cuando se desempeñen habitualmente y dentro de las condiciones estipuladas en este Convenio, funciones propias de dos o más grupos profesionales, la clasificación se realizará en virtud de las funciones más prevalentes.

Aspectos básicos para la clasificación:

1. Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.
2. La aptitud profesional es el resultado de la ponderación global de, entre otros, los siguientes factores:

- a) Conocimientos y capacitación profesional
- b) Iniciativa y autonomía.
- c) Complejidad del trabajo a desarrollar.
- d) Responsabilidad e implicación en el proyecto cameral.
- e) Capacidad de dirección.
- f) En su caso titulaciones.

SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La inclusión del trabajador dentro de cada grupo profesional será el resultado de la ponderación global de los factores antes mencionados y de las titulaciones, en su caso, requeridas.

El sistema de clasificación profesional se configura en los grupos y niveles que a continuación se señalarán y en el que se incluyen a título enunciativo las funciones que les son propias.

La reseña de los grupos profesionales y niveles que se consignan en este Convenio, no supone que necesariamente deban existir todos, ya que su existencia estará en función, en todo caso, de las actividades que realmente deban desarrollarse.

GRUPO I: TÉCNICOS

Pertenecen a este grupo las personas que para el desarrollo de sus funciones deben tener una cualificación profesional en las técnicas propias del trabajo específico que desempeñan.

A los técnicos se les podrá atribuir, por conocimientos o experiencia profesional, funciones directivas o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad, acordes con las funciones asignadas. La asignación, modificación y cese de funciones dentro del Grupo de Técnicos es de libre designación por parte de la empresa.

Dentro de los técnicos se establece una distinción entre Técnicos y Técnicos Auxiliares, entendiéndose incluidos en el primero aquellas personas que desarrollan funciones de relevancia en los Departamentos y Servicios.

Además y desde el punto de vista del carácter del contrato, temporal o indefinido, los técnicos pueden ser:

Técnicos de estructura

Técnicos de programas

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

Además y desde el punto de vista del carácter del contrato, temporal o indefinido, los administrativos pueden ser:

Administrativos de estructura

Administrativos de programas

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

Este grupo comprende las categorías de:

Auxiliar

Conserje

ARTICULO 24º: PUESTOS DE MANDO O ESPECIAL RESPONSABILIDAD.

La dirección de la Cámara podrá designar a aquellos trabajadores que vayan a desempeñar funciones de mando sobre algún Departamento o Servicio a la estructura organizativa de la Cámara.

ARTICULO 25º INGRESOS.

La selección y contratación del personal se hará de conformidad con las necesidades de la Cámara y según un sistema basado en los principios de mérito y capacidad.

ARTICULO 26º: PROMOCIÓN INTERNA.

Para cualquier vacante ó puesto de nueva creación se favorecerá la candidatura de cualquier persona de la plantilla, siempre que su perfil profesional se adapte al exigido en la correspondiente convocatoria.

La Comisión Paritaria fijará el procedimiento a seguir para la cobertura de las vacantes existentes.

ARTICULO 27º: CONSOLIDACIÓN.

En el caso de que un trabajador desarrolle tareas correspondientes a una categoría superior a la que pertenece éstas serán retribuidas según la categoría de las mencionadas tareas y además consolidará esta retribución una vez transcurridos seis meses en el curso de un año u ocho meses durante dos años.

DISPOSICIONES ADICIONALES

En lo no pactado en este acuerdo se estará a lo dispuesto en el Convenio de Oficinas y Despachos de la Provincia de Huesca.

En Huesca, a 30 de diciembre de 2005.- Varias firmas ilegibles.

ANEXO I TABLA SALARIAL

	SUELDO BASE	COMPLEMENTO
TÉCNICO DIRECTOR DEPARTAMENTO	15.232,46	17.000,00
TÉCNICO RESPONSABLE SERVICIO	15.232,46	13.000,00
TÉCNICO ESTRUCTURA	15.232,46	10.500,00
TÉCNICO ESTRUCTURA AUXILIAR	15.232,46	9.400,00
TÉCNICO PAED	15.232,46	7.400,00
TÉCNICO PROGRAMAS	15.232,46	3.000,00
ADMINISTRATIVO ESTRUCTURA	13.105,56	6.000,00
ADMINISTRATIVO PROGRAMAS	13.105,56	3.100,00
ADMINISTRATIVO PAED	13.105,56	5.700,00
AUXILIAR	10.066,16	4.635,00
CONSERJE	8.297,12	4.635,00

Administración del Estado

MINISTERIOS

MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DELEGACIÓN DE HUESCA

402

En virtud de lo dispuesto en el artículo 112 de la Ley General Tributaria (Ley 58/2003, de 17 de Diciembre), no siendo posible practicar la notificación por causas no imputables a la Administración y habiéndose realizado, al menos, los intentos de notificación exigidos por el citado artículo, por el presente anuncio se cita a los obligados tributarios o representantes que se relacionan en el anexo para ser notificados por comparecencia de los actos administrativos derivados de los procedimientos que en el mismo se incluyen.

Los interesados o sus representantes deberán comparecer en el plazo máximo de 15 días naturales, contados desde el día siguiente al de publicación del presente anuncio en el Boletín Oficial correspondiente, en horario de nueve a catorce horas, de lunes a viernes, en los lugares que en cada caso se señalan, al efecto de practicarse las notificaciones pendientes en los procedimientos tramitados por los órganos relacionados en el anexo.

Cuando transcurrido dicho plazo no se hubiera comparecido, la notificación se entenderá producida a todos los efectos legales desde el día siguiente al del vencimiento del plazo señalado para comparecer.

Huesca, 23 de enero de 2006.- El delegado de la Agencia Tributaria en Huesca, Jorge Puyuelo Gros.

ANEXO I: LUGAR DE COMPARECENCIA 0401 DEPENDENCIA DE ADUANAS Pz Navarra, 11, Huesca

NIF	NOMBRE	EXPEDIENTE	PROCEDIMIENTO	L.C.
B22234744	AVILUIS, S.L.	INTI20052200130	Req Incumplimiento presentación Int.	0401
B61553335	IL.LUMINACIO I DISENY MODERN SL	INTI20052200136	Req Incumplimiento presentación Int.	0401

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DIRECCIÓN PROVINCIAL DE HUESCA SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE GESTIÓN RECAUDATORIA

458

NOTIFICACIÓN DE RESOLUCIÓN

Pongo en conocimiento de GERASIM DIKOV TSVETKOV que, en el expediente de devolución de ingresos nº 22 02 2005 300403, hay una resolución de 22 de diciembre de 2005 por la que la Subdirección Provincial de Gestión Recaudatoria estima procedente acceder a la devolución del ingreso en cuestión.

El interesado, o quien le represente, puede comparecer ante la Dirección Provincial de Huesca, de la Tesorería General de la Seguridad Social, sita en la calle San Jorge, 34 de Huesca, para conocer el texto íntegro de la resolución y para que conste tal conocimiento.