

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Educación y Cultura

Universidad de Murcia

10263 Resolución de 16 de agosto de 2005, de la Universidad de Murcia, por la que se nombra a distintos profesores de esta Universidad, en los cuerpos y áreas de conocimiento que se indican.

Vistas las propuestas elevadas por las Comisiones evaluadoras de los concursos de acceso convocados por Resolución de esta Universidad de fecha 14 de abril de 2005 («Boletín Oficial del Estado» de 3 de mayo) y de acuerdo con lo que establece el artículo 65 de la Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre, de Universidades.

Este Rectorado ha resuelto nombrar a los concursantes que se relacionan a continuación:

D. Fernando Felipe Jiménez Sánchez, Profesor Titular de Universidad en el área de conocimiento «Ciencia Política y de la Administración», adscrita al Departamento en constitución de la Universidad de Murcia.

D. Luis José Ramiro Fernández, Profesor Titular de Universidad en el área de conocimiento «Ciencia Política y de la Administración», adscrita al Departamento en constitución de la Universidad de Murcia.

Murcia, 16 de agosto de 2005.—El Rector, **José Ballesta Germán**.

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Trabajo y Política Social

10239 Resolución de 2-08-2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para Gas Natural Murcia S.D.G., S.A.- Exp. 34/05.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo de GAS NATURAL MURCIA S.D.G., S.A., (Código de Convenio número 3002472) de ámbito Empresa, suscrito con fecha 7-07-2005 por la Comisión Negociadora del mismo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los

Trabajadores (BOE n.º 75, de 28.03.1995) y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo (BOE n.º 135, de 06.06.1981).

Resuelvo:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo de Trabajo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia».

Murcia a 2 de agosto de 2005.—El Director General de Trabajo. Por Delegación de firma. El Subdirector General de Trabajo. (Resolución de 20.09.1999), **Pedro Juan González Serna**.

Gas Natural Murcia SDG, S.A.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo 2004, 2005 y 2006

Acta de acuerdo

En Murcia a 21 de junio de 2005

Reunidos

En Representación de los Trabajadores	En Representación de la Dirección
Pedro Blas Tórtola González	Carlos Manrique González
José Joaquín Martínez Nicolás	Fulgencio Briones Acosta
Patricio Cárceles Salas	Francisco García Albaladejo
	M.ª Jesús Mohedano Torralbo
	Alberto Urgellés Casademont

Exponen

Que como resultado de las negociaciones celebradas, al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, ambas representaciones adoptan el siguiente,

Acuerdo

Aprobar y suscribir el Convenio Colectivo de Gas Natural Murcia Sdg, S.A. para los años 2004, 2005 y 2006, de conformidad con las siguientes,

Estipulaciones

I.- Ámbito de aplicación.

El nuevo Convenio Colectivo es de aplicación directa y de eficacia general en todos los centros de trabajo de la Empresa de conformidad con los ámbitos territorial y personal definidos en el texto articulado vigente.

II.- Ámbito temporal.

El nuevo Convenio Colectivo tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2004 al 31 de diciembre del año 2006.

III.- Jornada

Reducción de la jornada anual efectiva en 8 horas para 2005 y 10 horas para 2006, quedando establecida en 1746 horas anuales efectivas para el año 2005, y 1.736 horas anuales efectivas para el año 2006.

Con efectos del 01.01.2006, y salvo para el personal operario de SSTT a turnos, el personal adscrito a jornada partida, podrá realizar el horario establecido para la jornada continuada en la mitad de los viernes comprendidos en el periodo de jornada partida, efectuándose por acuerdo entre el interesado y su línea de mando y procediéndose a efectuar la programación correspondiente a los efectos de adecuar su realización a las necesidades del servicio, el cual deberá estar siempre garantizado. La recuperación del menor tiempo trabajado en ese viernes se efectuará en los restantes días laborables de la misma semana del disfrute.

IV.- Incrementos Salariales.

A) Para el año 2004, con efecto del 1 de enero de dicho año y sobre los conceptos que posteriormente se señalarán, el incremento será del 3,2 % igual al IPC real de dicho año.

B) Para el año 2005, con efecto del 1 de enero de dicho año y sobre los conceptos que posteriormente se señalarán, el incremento será igual al I.P.C. real de dicho año, más 0,4%, aplicándose, inicialmente, un incremento igual a la previsión del I.P.C. que determine el Gobierno de la Nación para dicho año, más 0,4%.

C) Para el año 2006, con efectos del 1 de enero de dicho año y sobre los conceptos que posteriormente se señalarán, el incremento será igual al I.P.C. real de dicho año, más 0,4%, aplicándose, inicialmente, un incremento igual a la previsión del I.P.C. que determine el Gobierno de la Nación para dicho año, más 0,4%.

Los conceptos sobre los que se aplicarán los citados incrementos, serán los siguientes:

- Salario Base
- Complemento de Desarrollo Profesional
- Plus de alternancia
- Plus de Guardia
- Horas Extraordinarias
- Dietas

V.- Cláusula de revisión salarial.

La cláusula de revisión salarial de los conceptos indicados en la anterior estipulación IV, por desviación del I.P.C. real con respecto al previsto, operará en los años 2005 y 2006, en la forma siguiente:

- Si el I.P.C. real es superior al previsto, la diferencia tendrá efectos retroactivos, y se modificarán al alza los valores de los conceptos objeto de incremento salarial general, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

- Si el I.P.C. real es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos. La Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo analizará y acordará, en su caso, la incidencia de dicha diferencia en los valores de los conceptos objeto de incremento salarial general, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

VI.- Antigüedad.

La cuantía del trienio por antigüedad será la siguiente:

- En el año 2004.....: 282,92 euros/año
- En el año 2005.....: 288,58 euros/año
- En el año 2006.....: 294,35 euros/año

X.- Texto Articulado del Convenio Colectivo.

Las partes se comprometen a redactar y suscribir, en el plazo máximo de 15 días, el texto articulado del nuevo Convenio Colectivo, sobre la base del marco laboral vigente y en consideración a las estipulaciones anteriormente indicadas, procediéndose, posteriormente, a la publicación y registro del nuevo Convenio Colectivo en el Organismo público correspondiente.

Otras estipulaciones:

1.- Programa de Desarrollo Profesional.

La Empresa dotará el Programa de Desarrollo Profesional (P.D.P.), regulado en el Convenio Colectivo, con un importe máximo de 3.500 euros en cada uno de los años 2004 y 2005 y por un importe máximo de 3.800 euros en el año 2006.

Y, no habiendo más asuntos que tratar, ambas partes, redactan el presente documento y lo firman en el lugar y fecha que se indican en el encabezamiento.

En Representación de los Trabajadores.—En Representación de la empresa

IV Convenio Colectivo de la Empresa Gas Natural Murcia SDG, S.A. Año 2004-2006

Indice

CAPÍTULO PRIMERO.-NORMAS GENERALES

Art. 1.- Objeto y Ambito Territorial

Art. 2.- Ambito Personal

Art. 3.- Ambito Temporal

Art. 4.- Condiciones Mínimas

CAPÍTULO SEGUNDO.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Art. 5.- Clasificación Profesional

Art. 6.- Descripción de Grupos Profesional

Art. 7.- Subgrupos Profesionales

Art. 8.- Organización del Trabajo

Art. 9.- Relaciones de Trabajo

Art. 10.- Jornada Anual

Art. 11.- Fiestas de Convenio

Art. 12.- Descanso Dominical

Art. 13.- Permisos

Art. 14.- Vacaciones

Art. 15.- Puentes

CAPÍTULO TERCERO.- DESARROLLO PROFESIONAL

Art. 16.- Principios Generales

Art. 17.- Programa de Desarrollo Profesional

Art. 18.- Metodología del Programa de Desarrollo Profesional

CAPÍTULO CUARTO.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 19.- Norma General

Art. 20.- Normas de Pago

Art. 21.- Salario Anual

Art. 22.- Antigüedad

Art. 23.- Complementos de Puesto de Trabajo

Art. 24.- Retribución Complementaria

Art. 25.- Horas Extraordinarias

Art. 26.- Desplazamientos

Art. 27.- Dietas por Prolongación de Jornada

Art. 28.- Incrementos Salariales

Art. 29.- Revisión Salarial

CAPÍTULO QUINTO.- PRESTACIONES SOCIALES COMPLEMENTARIAS

Art. 30.- Anticipos

Art. 31.- Bonificación en el Combustible

Art. 32.- Complemento por Enfermedad y Accidente

Art. 33.- Compensación por retirada del Permiso de Conducir

Art. 34.- Prestamos Vivienda

Art. 35.- Ropa de Trabajo

Art. 36.- Jubilación

Art. 37.- Jubilación a los 64 años

Art. 38.- Previsión Social

CAPÍTULO SEXTO.- ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA

Art. 39.- Garantías Sindicales

Art. 40.- Recaudación Cuota Sindical

CAPÍTULO SÉPTIMO.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Art. 41.- Comité de Salud Laboral

Art. 42.- Revisión Médica Anual

CAPÍTULO OCTAVO.- OTRAS DISPOSICIONES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. Régimen Disciplinario

DISPOSICIÓN FINAL ÚNICA. Comisión Mixta

ANEXOS I, III-A, III-B, IV y V

Preámbulo

De conformidad con lo establecido en el artículo 82 del Real Decreto Legislativo 1/1995, Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, los representantes de los Trabajadores y de la Empresa han acordado el presente Convenio Colectivo, como expresión de su voluntad libremente adoptada.

Su ámbito de aplicación es el de la Empresa Gas Natural Murcia Sdg, S.A., según acuerdo que expresamente

las partes hacen constar de conformidad con el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la determinación del ámbito territorial y personal, que se prevé en los artículos del propio texto del Convenio.

A los efectos previstos en el artículo 85.3a del Estatuto de los Trabajadores, las partes que lo conciertan, con la legitimidad que establece el artículo 87 del mismo texto legal, reconocida mutuamente, son las siguientes:

Por la Representación unitaria de los Trabajadores:

D. Patricio Cárceles Salas

D. José Joaquín Martínez Nicolás

D. Pedro Blas Tórtola González

En representación de la Dirección de la Empresa:

D. Fulgencio Briones Acosta

D. Francisco García Albaladejo

D. Carlos Manrique González

Dña. María Jesús Mohedano Torralbo

D. Alberto Urgellés Casademont

Capítulo primero

Normas generales

Artículo 1: Objeto y ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre Gas Natural Murcia Sdg, S.A. y el personal que presta sus servicios en los centros de trabajo de la Empresa.

Artículo 2: Ambito personal

El presente Convenio Colectivo afecta a todos los trabajadores de la empresa que están prestando sus servicios o que se contraten durante su vigencia, salvo el personal Directivo y de especial confianza, cuya relación laboral está regulada por contrato individual.

Artículo 3: Ambito temporal

Los efectos de la firma del presente Convenio Colectivo se extenderán desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006, salvo en aquellas materias en que específicamente se pacte una vigencia diferente. Se prorrogará automáticamente de año en año salvo que una de las partes formule denuncia del mismo dentro de los dos meses anteriores a su vencimiento. La denuncia se realizará por escrito y se comunicará a la otra parte legitimada.

Artículo 4: Condiciones mínimas

Las condiciones contenidas en este Convenio se establecen con carácter de mínimas, por lo que el personal que por cualquier circunstancia viniese disfrutando de condiciones que consideradas en su conjunto resulten más favorables que las establecidas en el presente Convenio Colectivo, continuarán en su disfrute, sin que esta situación se haga extensiva al resto del personal.

Dichas condiciones forman un todo armónico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, por lo que la impugnación de algunas de ellas que motivara su nulidad, produciría también la anulación total del mismo.

Capítulo segundo

Clasificación profesional y organización del trabajo

Artículo 5: Clasificación profesional

El personal de la Empresa, salvo el Directivo, se encuadrará en los grupos profesionales siguientes: Grupo Técnico, Grupo Comercial, Grupo Administrativo y Grupo Operario.

La realización de unas determinadas funciones profesionales con carácter principal determinará la clasificación de los trabajadores en un grupo profesional concreto.

Cada grupo profesional estará a su vez subdividido en tres subgrupos relativos a la cualificación global, aptitudes de funciones y posición en el entorno del trabajo. Estos factores determinarán la inclusión de los trabajadores en los subgrupos profesionales.

Artículo 6: Descripción de grupos profesionales

Se establecen, en función del contenido general de la prestación, los siguientes Grupos Profesionales:

1.- Técnico

Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones de gestión técnica de empresa, o funciones técnicas propias de la industria del gas, incluido el control de operaciones, con especialización y autonomía.

2.- Comercial

Los trabajadores encuadrados en este grupo desempeñan funciones de atención comercial de los clientes, de información, promoción, venta y otras análogas respecto a aparatos, servicios, etc. inherentes a la actividad comercial de Gas Natural Murcia Sdg, S.A.

3.- Administrativo

En este grupo se realizan las funciones administrativas, contables u otras análogas.

4.- Operario

Realizan funciones propias de un oficio o tarea, relacionadas con instalaciones fabriles, redes de distribución y sus elementos de regulación y control, instalaciones receptoras de clientes, ya sean comunes o individuales, así como funciones de apoyo a otras unidades de la empresa, ya sean relacionadas con clientes, almacenes, gestiones burocráticas, mantenimiento de instalaciones generales, etc.

Artículo 7: Subgrupos profesionales

Para cada Grupo Profesional se establecen tres subgrupos, en función de los criterios que seguidamente se describen. Dentro de cada Subgrupo rige como principio el de multifunción o polivalencia.

a) Subgrupo de entrada:

Corresponde a los niveles salariales inferiores de la tabla salarial que se aplicarán durante los tres primeros años al personal de nuevo ingreso que acceda a la Empresa en los puestos básicos de los distintos grupos profesionales.

El paso de un nivel salarial al siguiente se producirá de forma automática cada año de actividad laboral y el paso al Subgrupo general se producirá automáticamente al finalizar el tercer año en las condiciones de formación previstas en el Programa de Desarrollo Profesional regulado en este Convenio.

Titulación/aptitudes profesionales: La consideración de la capacitación profesional de este Subgrupo será la de prácticas, considerando que durante los tres años que permanece en este nivel está completando la formación necesaria para desarrollar plenamente las funciones del Subgrupo General.

La titulación máxima requerida por la Empresa para acceder a través de este Subgrupo será el nivel académico de FP II (hasta módulo III) o titulación profesional equivalente.

b) Subgrupo General:

Se corresponde con el desempeño pleno del puesto de trabajo.

La promoción desde un nivel salarial a otro superior se realizará en los términos y condiciones previstos en el presente convenio, así como el acceso al Subgrupo de Alta Cualificación.

Titulación/aptitudes profesionales: Formación a nivel FPI, FP II, BUP o experiencia profesional equivalente.

c) Subgrupo Alta Cualificación:

Lo constituyen los niveles superiores de la tabla salarial y están relacionados con la alta especialización, amplitud de funciones y coordinación de equipos de trabajo.

La promoción dentro del Subgrupo se rige por lo previsto en el Programa de Desarrollo Profesional.

Titulación/aptitudes profesionales: Para los incluidos en los niveles 9 al 14, ambos inclusive, formación universitaria de grado superior o experiencia profesional equivalente. Para los niveles 8 y 7, formación universitaria de grado medio o experiencia profesional equivalente.

Para los restantes niveles la formación académica adecuada o experiencia profesional equivalente.

En el Anexo I del presente Convenio, se recoge la estructura de la clasificación profesional con los grupos, subgrupos y niveles salariales a ellos asignados.

Corresponde a la Empresa la definición funcional de los puestos de trabajo y la determinación de las bandas retributivas que les corresponden.

La banda retributiva podrá comprender varios niveles salariales, sin que pueda superarse el Subgrupo profesional, en la determinación de la misma.

Si en la banda retributiva se estableciera sólo el nivel salarial mínimo del puesto, se entenderá que el nivel salarial máximo es el del Subgrupo en el que se encuentra.

Artículo 8: Organización del trabajo

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección, respetando las normas y legislación vigentes y, por tanto, podrá adoptar libremente las medidas que estime precisas en cuanto se refiere a determinación, clasificación, modificación y suspensión de los Servicios y Departamentos de la Empresa, pudiendo, asimismo, implantar cuantos sistemas crea necesario en orden a su estructura, racionalización y automatización de las labores, previo informe a los representantes de los trabajadores.

En aquellas materias que supongan modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el apartado 2.º del artículo 41 del E.T., éstas deberán ser acordadas con los representantes legales de los trabajadores. En caso de no llegarse a un acuerdo, dichas medidas no serán de aplicación hasta tanto no se hayan agotado los procedimientos previstos en el mencionado art. 41 y demás disposiciones legales.

Artículo 9: Relaciones de trabajo

Podrán ser encomendados a un trabajador funciones correspondientes a varios puestos de trabajo, dentro del mismo Grupo Profesional, que correspondan a las bandas retributivas cuyos niveles salariales sean iguales, superiores o inferiores al nivel salarial del trabajador.

Los trabajadores que realicen la totalidad de las funciones correspondientes a un nivel superior durante 4 meses continuados u 8 meses de forma discontinua en el período de un año, pasarán automáticamente a ostentar dicho nivel superior.

En el caso de realizar durante los mismos períodos de tiempo alguna de tales funciones tendrá que superar, para poder acceder al mismo, un examen que comprenda la totalidad de conocimientos que definan el referido nivel ante un tribunal previsto en el apartado g del artículo 17.3.

Artículo 10: Jornada anual

Se establece una jornada laboral anual de trabajo efectivo de 1.746 horas para el año 2005, y 1.736 horas para el año 2006.

Con carácter general, el tiempo de trabajo diario de todos los empleados se establecerá de lunes a viernes por distribución de la jornada anual a realizar, fijado al inicio de cada año natural de forma consensuada entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores y recogido en el calendario que al efecto se elaborará y publicará para conocimiento general. Dicha distribución horaria se efectuará con arreglo al calendario laboral vigente en cada centro de trabajo.

En aquellos turnos en los que la atención continua del servicio exija la realización de una jornada diaria de

mañana, tarde y noche, o de mañana y tarde, la jornada diaria será, con carácter general, de 8 horas.

Con ocasión de fiestas locales la jornada diaria se reducirá en 2 horas y 40 minutos, hasta un máximo de tres veces anuales, siempre que no se cause perjuicio al servicio ni necesidad de horas extraordinarias y, sin que ello pueda suponer disminución de la jornada anual de trabajo. Asimismo se establece que los días 24 y 31 de diciembre el horario de trabajo será de 8 a 14 h.

En ningún caso tendrá la consideración de tiempo efectivo el de descanso o bocadillo.

Las jornadas de trabajo serán las siguientes:

Jornada Partida

La jornada partida es aquella en que la prestación del trabajo diario se realiza de lunes a viernes, con horario de entrada entre las 8 horas y las 8 horas y 30 minutos y salida entre las 17 horas y treinta minutos y las 18 horas, con una interrupción para comida de una hora y media, desde las 14 a las 15 horas 30 minutos. La realización de esta jornada comprende desde el 16 de septiembre al 15 de junio.

Con efectos del 01.01.2006, y salvo para el personal operario de SSTT a turnos, el personal adscrito a jornada partida, podrá realizar el horario establecido para la jornada continuada en la mitad de los viernes comprendidos en el periodo de jornada partida, efectuándose por acuerdo entre el interesado y su línea de mando y procediéndose a efectuar la programación correspondiente a los efectos de adecuar su realización a las necesidades del servicio, el cual deberá estar siempre garantizado. La recuperación del menor tiempo trabajado en ese viernes se efectuará en los restantes días laborables de la misma semana del disfrute.

Jornada continuada

La jornada continuada es aquella en que la prestación del trabajo se realiza de lunes a viernes con horario de entrada entre las 8 horas y las 8 horas y 15 minutos y salida entre las 15 horas y las 15 horas y 15 minutos, sin interrupción para la comida.

La realización de esta jornada se realizará en el periodo comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive.

En cualquier caso, tanto para la jornada partida como para la continuada, la aplicación de la flexibilidad de horario se cerrará diariamente, garantizándose la realización efectiva de la jornada diaria establecida en cada momento.

Las recuperaciones que procedan para alcanzar la jornada anual se realizarán durante todo el año, preferentemente a continuación del horario de tarde, incluso los correspondientes al tiempo de descanso o bocadillo.

Jornada a turnos

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores

ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

Esta jornada afectará al personal dedicado a la atención de urgencias, mantenimiento, etc.

Artículo 11: Fiestas de convenio

Se establecen dos días no laborables en la Empresa: el segundo día de Navidad (26 de diciembre) y otro día que será el que de común acuerdo establezcan la Representación de los Trabajadores y la Dirección.

Cuando el segundo día de Navidad (26 de diciembre) coincida con sábado o festivo se canjeará por otro día laborable.

Artículo 12: Descanso dominical

Cuando por necesidades del servicio, el trabajador no pueda disfrutar el descanso dominical, festivo o sustitutivo, tendrá derecho a su disfrute dentro de los 6 días anteriores o posteriores al que le correspondía, debiendo establecerse el mismo de mutuo acuerdo, prevaleciendo, en todo caso, dicho disfrute en las fechas inmediatamente anteriores o posteriores a domingo, festivo o días de descanso del trabajador.

Artículo 13: Permisos

1.- Permiso retribuido de 15 días naturales por matrimonio.

2.- Permiso retribuido de 4 días naturales por nacimiento de hijos.

3.- En caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso retribuido será de hasta 3 días naturales. Dicho permiso será de hasta 4 días cuando con tal motivo el trabajador necesite desplazarse a localidad distante, más de 75 Km. y menos de 250 y de hasta 5 días cuando el desplazamiento sea superior a 250 Km.

4.- El trabajador podrá disfrutar de un permiso de hasta 10 días naturales sin retribución, para la realización de exámenes, previa justificación de los mismos, y avisando, siempre que ello sea posible, con una antelación de 15 días.

5.- Cuando un trabajador, por causas justificadas, solicite un día de permiso que sea anterior o posterior a festivo se le descontará un sólo día de vacaciones, pudiéndose plantear esta situación una sola vez al año.

Artículo 14: Vacaciones

1.- El período anual de vacaciones será de 23 días laborables de lunes a viernes, que deberán disfrutarse dentro de año natural, pudiendo prorrogarse hasta el 15 de enero del año siguiente, previa conformidad de la Empresa, o por necesidades del servicio.

2.- Su disfrute se hará preferentemente en el período estacional de baja producción, pudiendo ser fraccionado, previa conformidad de la Empresa, hasta un máximo de 3 períodos.

3.- El régimen de disfrute de las mismas entre el personal adscrito a un mismo servicio tendrá carácter rotativo anual, pudiendo establecer la Dirección el calendario de vacaciones en aquellos servicios cuyas características lo aconsejen. Dicho calendario, que se establecerá con la debida antelación, podrá ser modificado por causa de enfermedad, accidente o cualquier otra circunstancia no previsible en el momento de su confección que imponga su modificación total o parcial.

4.- El disfrute de las vacaciones no será compensable en metálico. Los haberes correspondientes al período de vacaciones podrán hacerse efectivos al personal que lo solicite, antes del comienzo de las mismas.

Artículo 15: Puentes

Podrán establecerse durante la vigencia de este Convenio hasta 2 puentes que se recuperarán, con carácter general, canjeándolos por días de vacaciones, o por días que siendo fiesta de convenio coincidan con sábado o festivos.

No obstante, la Dirección, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá establecer para la totalidad de la plantilla la recuperación de estos puentes mediante el trabajo de tardes, acordando la Dirección las fechas más adecuadas y comunicándolas con la debida antelación a los interesados.

Capítulo tercero

Desarrollo profesional

Artículo 16: Principios generales

1.- El régimen de ascensos y carrera profesional que se establece en el presente convenio colectivo corresponde a la necesidad de capacitación profesional de los trabajadores que exige el desarrollo de la organización y se fundamenta en el principio básico de la aptitud, capacidad y práctica en cada grupo profesional, y el de su adecuación al puesto de trabajo en que se desarrolla. Tales exigencias tienen especial significación en los niveles de alta cualificación por la confianza que requiere la gestión que tienen delegada y por la responsabilidad que supone la supervisión y administración de los recursos que se les asignan.

2.- Bajo estos principios, existen dos vías o sistemas de carrera profesional:

a) La promoción o capacitación dentro del mismo Subgrupo profesional.

b) La cobertura de vacantes en el mismo o en diferente grupo profesional al que se encuentre encuadrado el trabajador.

La realización de los sistemas indicados, en cuanto a la integración y preparación del personal para los mismos y la definitiva realización de las acciones de promoción o capacitación, se articulan en los Programas de Desarrollo Profesional.

3.- El Programa de Desarrollo Profesional tiene como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a

través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales del trabajador y tratando de lograr:

Un mayor desarrollo y competencia profesional en el puesto de trabajo, a fin de responder a la naturaleza cambiante de la propia organización.

Una mayor motivación profesional y laboral a través de un desarrollo profesional y promoción económica.

4.- Consecuentemente con lo expuesto:

a) Las acciones de promoción o capacitación dentro del mismo Subgrupo profesional, no conllevarán necesariamente el cambio de puesto de trabajo.

b) Las coberturas de puestos vacantes por nueva creación, rotación o baja del titular se realizarán:

Primero, por asignación de la Dirección a cualquier trabajador que pertenezca al mismo grupo profesional siempre que no implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y segundo, por acciones del Programa de Desarrollo Profesional a este fin.

c) c.1 Cuando se trate de cobertura de vacantes por acciones de desarrollo profesional, se realizará primero el proceso de cobertura interna pudiendo presentarse a ella trabajadores de los subgrupos general o de alta cualificación con nivel salarial igual o inmediato inferior al de la plaza convocada. En el caso de no resultar cubierta, se convocará entre el personal del Subgrupo de entrada.

Si no se pudiera cubrir la vacante internamente, la Empresa podrá realizar la cobertura externa.

Estos tres sistemas podrán simultanearse en una misma convocatoria, pero se resolverá siempre en el orden expuesto.

c.2. Si el proceso de cobertura de una vacante diera lugar a vacantes sucesivas, cuya cobertura pudiera alterar el normal funcionamiento de las unidades, podrá la Empresa interrumpir el proceso en cualquier momento mediante contratación externa. En este caso, el nivel salarial que teóricamente se hubiera podido cubrir por proceso interno se considerará a efectos de acciones de capacitación y la Comisión de Desarrollo lo integrará dentro del Programa más inmediato posible.

c.3. La cobertura externa, en el supuesto de agotamiento de los sistemas internos sin cubrirse la plaza, se realizará al menos por el nivel salarial mínimo que tenga la banda retributiva del puesto.

En los casos en que el nivel salarial inferior de la banda retributiva que tiene el puesto, se corresponda con el nivel mínimo del Subgrupo general, la contratación externa podrá realizarla la Empresa por el Subgrupo de entrada.

d) En todos los procesos de cobertura de vacantes será necesario un informe positivo de los Servicios Médicos de Empresa sobre la adecuación psicofísica del trabajador al nuevo puesto.

Artículo 17: Programa de desarrollo profesional

1.- El Programa de Desarrollo Profesional regula y da cauce al derecho de los trabajadores a la promoción profesional y está destinado al conjunto de los trabajadores sujetos al presente Convenio.

2.- La Empresa elaborará anualmente un proyecto de programa sobre la base de sus necesidades organizativas y disponibilidad presupuestaria.

3.- Se constituye una Comisión de Desarrollo compuesta por tres miembros designados por la Dirección e igual número nombrados por los representantes de los trabajadores, a la que corresponde las siguientes competencias:

a) Debatir, con carácter previo a su aprobación por la Dirección, sobre el proyecto de acciones y contenido previstas dentro del Programa anual y su distribución por Grupos y Subgrupos Profesionales.

b) Desarrollar el diseño de las acciones en cuanto a requisitos, fases, programas básicos de formación, tratamiento económico de las mismas, seguimiento del programa y de las acciones y evaluación final del programa.

c) Comprobar que el cumplimiento de las distintas acciones se ajusta a lo acordado por las partes y a la programación previa realizada en cada caso.

d) Analizar y proponer soluciones a la Dirección sobre las cuestiones que pudieran suscitarse en aplicación de las distintas acciones y sobre posibles mejoras en el desarrollo del sistema.

e) Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del sistema.

f) Velar por la no discriminación del trabajador para su acceso al sistema o por su pertenencia al mismo.

g) Designar los nombramientos del Tribunal destinado a realizar las evaluaciones que correspondan.

Artículo 18: Metodología del programa de desarrollo profesional

El Programa de Desarrollo Profesional se regirá por las siguientes normas de procedimiento:

1.- Aprobación. La aprobación del Programa de Desarrollo Profesional deberá realizarse dentro del primer trimestre de cada año natural. El documento mediante el que se da publicidad del Programa deberá constar de:

a) Una previsión de acciones de Desarrollo Profesional y de calendario.

b) El tratamiento económico de cada acción, que quedará referenciado a un nivel salarial concreto como norma general o, excepcionalmente, a una cantidad de pesetas, que se percibe en el valor medio de dos niveles salariales, y que se denominará Complemento de Desarrollo Profesional del trabajador; en este caso, cuando el empleado, por superación de dos acciones

del Programa, alcance el valor del nivel salarial siguiente, consolidará de forma automática éste.

c) El carácter de oferta genérica, para un nivel salarial del Grupo Profesional sin referencia a un puesto de trabajo concreto o, en su caso, específica, relativa a la mejora en el contenido y/o desempeño de un puesto determinado. En el caso de oferta genérica, sólo se podrán presentar, como máximo, los trabajadores con tres niveles inferiores al convocado, quedando determinado en todo caso el número de niveles máximo en cada convocatoria.

d) Contenido de la acción. En la elaboración de cada acción del Programa se tendrá en cuenta su objetivo de formación progresiva y/o adaptación, a las nuevas funciones del puesto, potenciando las competencias y aportación del individuo.

En este sentido las acciones podrán incluir en el transcurso del período en que se desarrollan:

Contenidos teóricos desarrollados por monitores con asistencia a cursos.

Contenidos teóricos de estudio individual, con tutoría.

Aplicaciones teórico prácticas de las funciones a desarrollar.

2.- Selección de participantes.

a) El personal incluido en el Subgrupo de Entrada sólo podrá participar en las acciones de desarrollo previstas expresamente en el presente Convenio Colectivo.

b) La inclusión para el trabajador será voluntaria, solicitando el trabajador a la Dirección de Personal su participación en el Programa.

c) En la aprobación del Programa se establecerán los requisitos a cumplir por los trabajadores para su inscripción en cada acción: Grupo profesional, nivel salarial, formación mínima exigida, experiencia, etc.

d) La Comisión de Desarrollo valorará las solicitudes analizando el cumplimiento de los requisitos y comunicará el resultado de la selección a los afectados.

Cuando se estime necesario, para garantizar el mejor desarrollo de la acción, deberá establecerse un número máximo de participantes, en cuyo caso se preverá el sistema de selección correspondiente.

e) Cuando la oferta se encuentre referida a puestos cuya misión principal sea la atención a clientes, atención telefónica, comercial, o en los que no sean necesarios o determinantes únicamente los conocimientos teórico-prácticos para el desempeño de las funciones a desarrollar, sino otras características personales que permitan pronosticar un desempeño y adaptación adecuada, se realizarán, con carácter previo, pruebas psicotécnicas y de personalidad, de carácter eliminatorio, con el fin de garantizar la existencia de características personales adecuadas a los perfiles de los puestos de tal naturaleza.

En los puestos encuadrados en los subgrupos de Alta Cualificación, podrán establecerse pruebas de selección similares.

3.- Evaluación.

a) Durante el desarrollo de las acciones se realizarán las evaluaciones pertinentes para asegurar el control del progreso de los participantes.

Estas evaluaciones y la final corresponderán a un Tribunal, cuyos miembros estarán designados por la Comisión de Desarrollo.

Los miembros del Tribunal deberán observar la más estricta reserva sobre las evaluaciones y resultados.

En el caso de puestos que estén encuadrados en el Subgrupo de alta cualificación y tengan responsabilidad de mando, confidencialidad o confianza especial de la Empresa, la evaluación corresponderá a ésta.

La determinación concreta sobre qué puestos reúnen alguna de estas circunstancias, se realizará en la Comisión de Desarrollo.

b) En el caso que dos o más participantes obtengan puntuaciones finales iguales, prevalecerá el criterio de mayor antigüedad, siempre que se hayan alcanzado los niveles mínimos de puntuación establecida previamente por el Tribunal.

4.- Resultados.

a) La Dirección hará público el resultado de las diferentes acciones del Programa, aplicando el tratamiento económico previsto en la convocatoria desde esa misma fecha.

b) No obstante, se establece un período de prueba de tres meses durante el cual la percepción económica y/o el desempeño del nuevo puesto tendrá carácter provisional.

Capítulo cuarto

Condiciones económicas

Artículo 19: Norma general

Las retribuciones de cualquier carácter pactadas en el presente Convenio, establecidas reglamentariamente o bien individualmente, se entienden que, en todo caso, lo son con carácter bruto, siendo a cargo del empleado el pago a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, la cuota de cotización del trabajador a la Seguridad Social y cualquier otra carga que exista o pueda legalmente establecerse sobre el salario.

Las retribuciones a las que hace referencia el párrafo anterior son fijadas en razón de la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo en jornada parcial percibirá las indicadas retribuciones en proporción a la jornada que realice comparada con la jornada completa correspondiente a su categoría.

Artículo 20: Normas de pago

Con el fin de facilitar la confección de las nóminas, se establece para todo el personal una sola hoja de salarios mensual, en la que se recogerán todas las

percepciones que se devenguen hasta la fecha de la confección de la misma.

Las percepciones que tengan carácter variable se pagarán el mes siguiente del que se hubiesen devengado.

Se pagará mediante transferencia bancaria.

Artículo 21: Salario anual

El salario anual está formado por el Nivel Salarial establecido en función de la clasificación profesional correspondiente del personal en la Tabla Salarial especificada en el Anexo I de este Convenio y, en su caso, por el Complemento de Desarrollo Profesional que se perciba por superación de acciones establecidas en el Programa de Desarrollo Profesional, y en tanto el trabajador no consolide el nivel salarial superior, igualmente por superación de acciones del Programa de Desarrollo Profesional.

El salario anual se percibe en 14 pagas de igual importe, distribuidas en doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias

La paga extraordinaria de julio se percibe el 15 de julio proporcionalmente al número de días trabajados desde el 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso.

La paga extraordinaria de diciembre se percibe el 15 de diciembre proporcionalmente al número de días trabajados desde el 1 de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año en curso.

Artículo 22: Antigüedad

La antigüedad se percibirá por cada tres años de trabajo efectivo al servicio de la Empresa

A tales efectos se considera que el trienio vencerá en el mismo mes de su cumplimiento.

El valor único para los trienios que se cumplen desde el 1 de enero de 2000, será de 282,92 euros anuales para el año 2004, 288,58 euros anuales para el año 2005 y 294,35 euros anuales para el año 2006. El valor del trienio se percibirá prorrateado en 14 mensualidades del mismo importe, distribuidas en 12 mensualidades ordinarias y dos extraordinarias (una a mediados de Julio y otra a mediados de Diciembre).

Los importes percibidos con anterioridad a dicha fecha en concepto de antigüedad se mantendrán consolidados a título individual, sin perjuicio de los derechos que en el futuro se devenguen por el nuevo sistema definido.

Artículo 23: Complementos de puesto de trabajo

Son complementos funcionales de puesto de trabajo las cantidades que puedan asignarse a los trabajadores por razón de los requerimientos específicos de las funciones que ejerzan o de las circunstancias de tiempo, lugar o condición de trabajo en que éstas deban desarrollarse.

Dado su carácter de índole funcional, su compensación o percepción dependerá exclusivamente del

ejercicio efectivo de las funciones o desempeño del puesto, por lo que no tienen carácter consolidable y, en consecuencia, el derecho a su devengo cesará automáticamente para el trabajador en cuanto dejen de afectarle los requerimientos exigidos o las circunstancias de tiempo, lugar y condición de trabajo predeterminadas para su percepción

1.- Plus de Alternancia (Plus de turno rotativo regular, de mañana y tarde):

Devengará este plus todo el personal que ocupe puestos de trabajo a desempeñar en turnos consecutivos y rotativos de mañana y tarde, de lunes a viernes, ambos inclusive.

Este plus se devengará por día efectivamente trabajado y su cuantía para el año 2004 será de 1,71 Euros, con efectos desde la firma del nuevo Convenio Colectivo.

2.- Plus de guardia

Podrá existir una guardia permanente del personal que atenderá las incidencias que se produzcan en la red de distribución, cámaras de regulación, instalaciones de utilización, y otros, que será organizada por la Dirección. En todos los supuestos de intervención, deberá atenderse a lo dispuesto en el procedimiento operativo correspondiente.

El personal adscrito a esta guardia deberá estar en situación de disponibilidad, es decir, localizable, acudiendo en el plazo establecido en la normativa del grupo, al lugar donde se produzca la avería para proceder a su inmediata reparación.

La cuantía para el año 2004 correspondiente a este plus será de 12,05 Euros, en días laborables y 27,54 Euros, en sábado o festivo.

Si como consecuencia a la adscripción de esta guardia se produjera algún llamamiento, el personal afectado tendrá derecho a la remuneración de las horas extraordinarias realizadas, y en el caso de que entre la finalización de los trabajos que lo motivaron y la fecha prevista para la iniciación de la jornada normal de trabajo siguiente no haya transcurrido 12 horas, su incorporación a la misma se producirá una vez transcurridas dichas 12 horas.

Artículo 24: Retribución complementaria

La Empresa podrá fijar o modificar un complemento personal individual, consolidando éste, a título personal en su cuantía, salvo que se pacte individualmente por escrito lo contrario, sin que, en ningún caso, asuma ninguna obligación de carácter colectivo respecto a dicha retribución complementaria, que de acuerdo con el artículo 26 punto 3 del Estatuto de los Trabajadores, tiene el carácter de complemento salarial. La cuantía que pueda corresponder por dicho concepto se abonará en 14 mensualidades.

Esta retribución complementaria podrá ser absorbida total o parcialmente en el salario base en los casos de aumento del mismo o por cambio de categoría.

Las diferencias salariales que puedan producirse por aplicación del concepto salarial regulado, no constituirán argumento válido ni precedente para peticiones de carácter comparativo, debido a que el mismo se asigna a título individual en razón a la responsabilidad y eficacia en el trabajo.

Artículo 25: Horas extraordinarias

Ambas partes están de acuerdo con reducir las horas extraordinarias al mínimo posible.

Serán consideradas como tales aquellas que excedan de la jornada establecida en el presente Convenio. Pueden ser debidas a fuerza mayor, o a otras causas.

Son horas extraordinarias debidas a fuerza mayor las de inexcusable cumplimiento para la reparación de averías graves o prevención de las mismas o cualquier otra incidencia que pueda suponer riesgo o irregularidad en el suministro.

Son horas extraordinarias de obligado cumplimiento las realizadas para atender períodos punta de producción, distribución o servicio de abonados durante el tiempo estrictamente necesario, así como las ocasionadas por vacantes debidas a enfermedad, accidente, obligaciones sindicales o de carácter público, vacaciones, descanso, cambio de turno o trabajos de inaplazable necesidad. Las horas extraordinarias de obligado cumplimiento serán compensadas como de fuerza mayor.

Son horas extraordinarias no motivadas por fuerza mayor, las no comprendidas en los apartados anteriores.

La valoración de las horas extraordinarias es la que figura en los Anexos III-A y III-B del presente Convenio.

Artículo 26: Desplazamientos

La empresa facilitará bonos de transporte al personal cuyas funciones impliquen desplazamientos lo suficientemente alejados del centro de trabajo que lo justifique, quedando obligado dicho personal a rendir cuentas de su utilización.

Cuando por necesidades de la empresa el trabajador tuviera que emplear vehículo propio, tendrá derecho a una compensación de 0,1983 euros por Km. realizado al servicio de las mismas.

Los gastos de aparcamiento que se originen por motivos de trabajo y se justifiquen documentalmente serán abonados por la Empresa.

Artículo 27: Dietas por prolongación de jornada

Las dietas de desayuno, comida y cena se abonarán cuando la prestación de trabajos fuera de los horarios establecidos se produzca en las siguientes circunstancias:

- Para el desayuno, dos horas antes de la entrada al trabajo, o dos horas después de la salida, en el caso de turno saliente.

- Para la comida, cuando se rebase en una hora el horario de salida, tanto de la jornada ordinaria como la de verano.

- Para la cena, cuando se trabaje entre las 21 y las 23 h., excepto los turnos.

El personal adscrito a la jornada de turnos tendrá derecho a percibir la dieta por comida o cena cuando sea requerido, fuera de su jornada habitual, a realizar trabajos más de una hora antes de su entrada al turno (14 horas) o a prolongarla más de una hora después de su salida de los mismos (14 y 22 horas).

Las cuantías de las dietas que por este concepto correspondan son las que aparecen en el Anexo IV.

Artículo 28: Incrementos salariales

A) Para el año 2004, con efecto del 1 de enero de dicho año y sobre los conceptos que posteriormente se señalarán, el incremento será del 3,2 % igual al IPC real de dicho año.

B) Para el año 2005, con efecto del 1 de enero de dicho año y sobre los conceptos que posteriormente se señalarán, el incremento será igual al I.P.C. real de dicho año, más 0,4%, aplicándose, inicialmente, un incremento igual a la previsión del I.P.C. que determine el Gobierno de la Nación para dicho año, más 0,4%.

C) Para el año 2006, con efectos del 1 de enero de dicho año y sobre los conceptos que posteriormente se señalarán, el incremento será igual al I.P.C. real de dicho año, más 0,4%, aplicándose, inicialmente, un incremento igual a la previsión del I.P.C. que determine el Gobierno de la Nación para dicho año, más 0,4%.

Los conceptos sobre los que se aplicarán los citados incrementos, serán los siguientes:

- Salario Base
- Complemento de Desarrollo Profesional
- Plus de alternancia
- Plus de Guardia
- Horas Extraordinarias
- Dietas

Artículo 29: Revisión salarial

La cláusula de revisión salarial, por desviación del I.P.C. real con respecto al previsto, operará en los años 2005 y 2006, en la forma siguiente:

- Si el I.P.C. real es superior al previsto, la diferencia tendrá efectos retroactivos, y se modificarán al alza los valores de los conceptos objeto de incremento salarial general, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

- Si el I.P.C. real es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos. La Comisión Mixta de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo analizará y acordará, en su caso, la incidencia de dicha diferencia en los valores de los conceptos objeto de incremento salarial general, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

Capítulo quinto

Prestaciones sociales complementarias

Artículo 30: Anticipos

Por causa justificada el trabajador tendrá derecho a que se le anticipe el importe correspondiente a una mensualidad de su salario base incluida la antigüedad, comprometiéndose a su devolución en el periodo no superior a un año, pudiéndose, en caso de necesidad perentoria, ampliarse hasta tres mensualidades y excepcionalmente, su devolución podrá producirse hasta en dos años. El número de anticipos vigentes de estas dos mensualidades adicionales no podrá superar el 20% del número de empleados pertenecientes a la plantilla de la Compañía. Hasta que se amorticen las citadas cantidades no se le concederá otro anticipo.

Artículo 31: Bonificación en el combustible

Con efectos desde la firma del Convenio Colectivo 2001-2002, la bonificación en el gas suministrado por la Empresa será del 80% y en favor de los empleados en activo de la Empresa.

La bonificación en el combustible no suministrado por la Empresa se mantendrá en favor de los trabajadores en plantilla que a dicha fecha no tuvieran gas suministrado por la Empresa y mientras no lo recibían, percibiendo por tal concepto la cantidad bruta anual de 198,33 Euros, que será abonada en 12 mensualidades, con un importe mensual bruto de 16,53 Euros, cada mes.

Además del actual personal pasivo, excepcionalmente, y como condición individual «Ad Personam», todo el personal en activo a la firma del Convenio Colectivo 2001-2002 mantendrá el nuevo sistema de bonificación anteriormente definido cuando pase, como empleado en activo de la Empresa, a situación de pensionista.

Esta bonificación se hará extensiva a los/as viudos/as del personal que lo esté disfrutando en el momento del fallecimiento.

El nuevo sistema de bonificación definido, deroga el anteriormente vigente.

Artículo 32: Complemento por enfermedad y accidente

En el caso de enfermedad o accidente, previo dictamen por parte del servicio médico o, en su caso, del facultativo designado por la Empresa de que efectivamente la baja producida es susceptible de ser considerada larga enfermedad, la Empresa completará la indemnización concedida por la Seguridad Social hasta el 100% del salario base que venía percibiendo el trabajador afectado, durante el tiempo que éste sea percceptor de la prestación por incapacidad temporal.

Artículo 33: Compensación por retirada del permiso de conducir

Cuando a un trabajador, con ocasión de estar conduciendo un vehículo propiedad de la Empresa y por

motivos excepcionales y no imputables a su voluntad, se le retire el permiso de conducir, la Empresa le respetará la categoría y puesto de trabajo en la misma. Para discernir la calificación de imputable o no, se creará una Comisión mixta Empresa - Representación de los Trabajadores. Cuando se dé el supuesto de no imputable, la Empresa abonará el pago de las sanciones impuestas.

Asimismo, esta Comisión determinará la compensación económica que percibirá el trabajador afectado por la retirada del permiso de conducir.

Dicha compensación se percibirá mensualmente durante el periodo máximo de un año y hasta un límite de 50,40 euros.

Artículo 34: Préstamo vivienda

Para facilitar al personal la compra de la vivienda propia, la Empresa avalará la concesión de un préstamo de 10.343,42 euros ante la entidad financiera correspondiente, por un plazo máximo de 2 años y subvencionará 2 puntos del interés que ésta exija.

El número máximo de avales concedidos durante la vigencia del Convenio será de 8 por año.

Artículo 35: Ropa de trabajo

Para los trabajadores manuales se dispondrá de equipos de ropa de trabajo y calzado con arreglo a las condiciones específicas de su puesto de trabajo.

Artículo 36: Jubilación

Cuando se produzca la jubilación de un trabajador y a los solos efectos de practicar la liquidación de las partes proporcionales que puedan corresponderle, se tendrá en cuenta la antigüedad todavía no consolidada en el momento de producirse la jubilación, es decir, no incluida ya en los trienios que se estén disfrutando.

Artículo 37: Jubilación a los 64 años

Durante la vigencia del Convenio, los mayores de 64 años podrán acogerse a la jubilación anticipada en las condiciones previstas en el Acuerdo Nacional sobre Empleo y Acuerdo Interconfederal, entendiéndose que el cómputo de plazas a cubrir como consecuencia de las jubilaciones anticipadas se hará a nivel de la totalidad de los Centros de Trabajo de la Empresa.

Artículo 38: Previsión social

La previsión social privada de Empresa en materia de prestaciones adicionales a las de la Seguridad Social por jubilación, viudedad de jubilados, fallecimiento en activo e invalidez permanente está constituida, para todo el personal, por el Plan de Pensiones de Gas Natural Murcia Sdg, S.A., acogido a la Ley 8/1987 de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, con sustitución de todas las condiciones sobre la misma materia existentes en previos Convenios Colectivos aplicables.

Capítulo sexto**Acción sindical en la empresa****Artículo 39: Garantías sindicales**

Se respetarán las garantías sindicales que la legislación vigente en cada momento establece.

Los representantes de los trabajadores podrán acumular entre ellos el crédito de horas que la legislación les conceda a efectos sindicales, con un tope máximo del doble de las que personalmente les corresponda, computándose por períodos mensuales.

Artículo 40: Recaudación cuota sindical

La empresa colaborará en la recaudación de la cuota sindical, en los términos previstos en el ANE.

Capítulo séptimo**Prevención de riesgos laborales****Artículo 41: Comité de salud laboral**

Se regirán por lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 42: Revisión médica anual

Seguirá practicándose en todos los Centros con carácter obligatorio.

Capítulo octavo**Otras disposiciones****Disposición adicional primera. Régimen disciplinario**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con el régimen disciplinario que se establece en el Anexo V del presente Convenio Colectivo.

Disposición final única

Comisión Mixta

Se establece una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

La Comisión Mixta estará integrada paritariamente por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la Empresa.

Anexo N.º I**Tablas de niveles salariales por grupos y subgrupos profesionales año 2004 con IPC real (3,2 %)**

Nivel salarial	Subgrupo profesional	Grupo técnico y comercial	Grupo administrativo	Grupo operario
14	ALTA CUALIFICACIÓN	32.917,69	-	-
13	-	31.931,48	-	-
12	-	28.066,66	28.066,66	28.066,66
11	-	26.334,14	26.334,14	26.334,14
10	-	24.948,14	24.948,14	24.948,14
9	-	23.655,42	23.655,42	23.655,42
8	-	22.456,00	22.456,00	22.456,00
7	-	21.489,78	21.489,78	21.489,78
6	-	20.543,56	20.543,56	20.543,56
5	-	19.057,61	19.057,61	19.057,61
4	NIVEL GENERAL	18.018,10	18.018,10	18.018,10
3	ENTRADA 3er AÑO	-	16.632,09	16.632,09
2	ENTRADA 2.º AÑO	-	15.592,58	15.592,58
1	ENTRADA 1er AÑO	-	14.553,09	14.553,09

Anexo N.º I

Tablas de niveles salariales por grupos y subgrupos profesionales

Año 2005 con IPC previsto + 0,4 (2,4%)

Nivel salarial	Subgrupo profesional	Grupo técnico y comercial	Grupo administrativo	Grupo operario
14	ALTA CUALIFICACIÓN	33.707,71	-	-
13	-	32.697,84	-	-
12	-	28.740,26	28.740,26	28.740,26
11	-	26.966,16	26.966,16	26.966,16
10	-	25.546,90	25.546,90	25.546,90
9	-	24.223,15	24.223,15	24.223,15
8	-	22.994,94	22.994,94	22.994,94
7	-	22.005,53	22.005,53	22.005,53
6	-	21.036,61	21.036,61	21.036,61
5	-	19.514,99	19.514,99	19.514,99
4	NIVEL GENERAL	18.450,53	18.450,53	18.450,53
3	ENTRADA 3er AÑO	-	17.031,26	17.031,26
2	ENTRADA 2.º AÑO	-	15.966,80	15.966,80
1	ENTRADA 1er AÑO	-	14.902,36	14.902,36

Anexo N.º III - A

Valor hora extra fuerza mayor

(sin incluir la antigüedad)

NIVEL	SUBGRUPO	AÑO 2004 IPC real		AÑO 2005 IPC	
		3,2%	previsto + 0,4	2,4%	
SALAR.	PROFESIONAL				
8	ALTA CUALIF.	13,00	13,31		
7	ALTA CUALIF.	12,47	12,77		
6	ALTA CUALIF.	11,92	12,21		
5	ALTA CUALIF.	10,84	11,10		
4	NIVEL GENERAL	10,41	10,66		

Anexo N.º III - B

Valor hora extra no motivada por fuerza mayor

(sin incluir la antigüedad)

NIVEL	SUBGRUPO	AÑO 2004		AÑO 2005	
		1754		1746	
SALAR.	PROFESIONAL				
8	ALTA CUALIF.	12,81	13,12		
7	ALTA CUALIF.	12,25	12,54		
6	ALTA CUALIF.	11,71	11,99		
5	ALTA CUALIF.	10,87	11,13		
4	NIVEL GENERAL	10,27	10,52		

Anexo N.º IV

Dietas por prolongación de jornada

	AÑO 2004 IPC real	AÑO 2005 IPC previsto + 0,4
	3,2%	2,4%
Por desayuno	3,12	3,19
Por comida	12,05	12,34
Por cena	12,05	12,34

Anexo V

Régimen disciplinario

Artículo 1.º Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa de acuerdo con el régimen disciplinario que para la graduación de faltas y sanciones se establece en los artículos siguientes.

Artículo 2.º Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, trascendencia y las circunstancias que califiquen su conducta, como leve, grave o muy grave.

Artículo 3.º Faltas leves.

Se calificarán como faltas leves las siguientes:

1.ª La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo con retraso sobre el horario de entrada superior a cinco e inferior a treinta minutos.

2.ª No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3.ª El abandono sin causa fundada del trabajo, aún cuando sea por breve tiempo.

4.ª Pequeños descuidos en la conservación del material de trabajo.

5.ª Falta de aseo y limpieza personal.

6.ª No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

7.ª La discusión sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o en el desempeño de sus funciones.

8.ª Faltar injustificadamente al trabajo un día en el período de treinta.

Artículo 4.º Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1.ª Más de tres faltas injustificadas de puntualidad durante un periodo de treinta días, o una sola cuando tuviese que relevar a otro trabajador.

2.ª Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un periodo de treinta.

3.ª No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia y que puedan afectar a la Seguridad Social.

4.ª Dedicarse a actividades impropias o ajenas al trabajo durante la jornada laboral.

5.ª La simulación de enfermedad o accidente en perjuicio de la prestación del trabajo o el normal rendimiento.

6.ª La mera desobediencia a los superiores jerárquicos en cualquier circunstancia laboral.

7.ª Simular la presencia de otro trabajador.

8.ª La negligencia o desidia en el trabajo.

9.ª La imprudencia en el desempeño de sus funciones.

10.ª Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la Empresa.

11.ª La embriaguez o drogadicción en jornada de trabajo, y aún fuera de la misma si se incurriere en ello vistiendo uniforme de la Empresa.

12.ª El abandono sin causa fundada del puesto de trabajo cuando y como consecuencia del mismo se causare perjuicio a la Empresa o daño a otros compañeros.

13.ª No atender al público con la corrección debida.

14.ª La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza y habiendo mediado amonestación escrita.

Artículo 5.º Faltas muy graves.

Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

1.ª Más de diez faltas de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo, cometidas en el periodo de seis meses, o veinte durante un año.

2.ª La desobediencia a los superiores jerárquicos que implique quebranto manifiesto de la disciplina o cuando de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa.

3.ª El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, y el hurto o robo a la Empresa, trabajadores o terceros dentro de las dependencias de la Empresa o en el desempeño de sus funciones en cualquier lugar.

4.ª El delito de hurto, o complicidad en el mismo, de gas o subproductos.

5.ª Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos a primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la Empresa.

6.ª La imprudencia en el desempeño de las funciones que conlleve riesgo de accidente para él mismo u otros trabajadores o terceras personas, o peligro de avería en instalaciones de la Empresa o de terceros ajenos a ella.

7.ª La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la Empresa, o por cualesquiera otras clases de hechos que puedan implicar desconfianza para su autor. En todo caso las de duración superior a seis años dictadas por los Tribunales de Justicia como sentencia firme.

8.ª La habitual y continuada falta de aseo y limpieza.

9.ª La embriaguez o drogadicción que conlleve perjuicio grave en el rendimiento del trabajo.

10.ª Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

11.ª El uso en beneficio propio o ajeno de la información a la que tenga acceso o conozca por causa o con ocasión de su relación laboral con la Empresa.

12.ª La divulgación de información confidencial o propia de la Empresa, de sus clientes o proveedores, que conozca por razón o con ocasión de las funciones desempeñadas.

13.ª Dedicarse particularmente a trabajo o negocio relacionado directa o indirectamente con los fines industriales y comerciales de la Empresa, y recibir beneficios o gratificaciones de los clientes o abonados por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones.

14.ª Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad, o falta grave de respeto y consideración a otros compañeros y sus familiares directos.

15.^a Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

16.^a Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

17.^a La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

18.^a La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un periodo de seis meses de la primera.

Artículo 6.º Sanciones.

1.- Atendida la mayor o menor gravedad de la falta y las circunstancias concurrentes en cada caso, las sanciones que a continuación se relacionan podrán imponerse discrecionalmente de acuerdo con la calificación que corresponda a la misma.

2.- Sanciones por falta leve

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

3.- Sanciones por falta grave.

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

4.- Sanciones por falta muy grave.

- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días
- Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- Traslado forzoso o cambio de centro de trabajo a localidad distinta sin derecho a indemnización o compensación alguna.
- Despido con pérdida de todos los derechos en la Empresa.

Artículo 7.º Prescripción de las faltas.

La prescripción de las faltas laborales, computada en todo caso a partir de la fecha en que la Dirección de la Empresa tuvo conocimiento de su comisión, se producirá dentro de los siguientes plazos:

Graduación de la falta	Plazo Prescripción
Leve	10 días
Grave	20 días
Muy grave	60 días

En todo caso las faltas laborales prescribirán a los seis meses de haberse cometido

Consejería de Industria y Medio Ambiente

10120 Informe de la Dirección General de Calidad Ambiental sobre el procedimiento de Evaluación de Impacto Ambiental para un proyecto de obras de consolidación y modernización de regadíos de la comunidad de regantes de la Zona II de las Vegas Alta y Media del Segura, en el término municipal de Blanca: Fase I. Impulsión Segura-El Solán, a solicitud de la Dirección General de Regadíos y Desarrollo Rural, a propuesta de dicha comunidad de regantes.

1. Visto el expediente n.º 474/05 de Evaluación de Impacto Ambiental, seguido a instancia de la Dirección General de Regadíos y Desarrollo Rural, a propuesta de la comunidad de regantes de la Zona II de las Vegas Alta y Media del Segura-Blanca, con domicilio en Plaza Juan XXIII, s/n, 30.071-Murcia, con C.I.F: S-3011001-I, para un proyecto de obras de consolidación y modernización de regadíos de la Comunidad de Regantes de la zona II de las Vegas Alta y Media del Segura, en el término municipal de Blanca: Fase I. Impulsión Segura-El Solán, con objeto de valorar la necesidad de realizar el procedimiento de Evaluación de Impacto Ambiental, resulta:

2. Considerando que este asunto se encuentra incluido en el supuesto previsto en el Anexo II, grupo 1, letra c) de la Ley 6/2001, de 8 de mayo, de modificación del Real Decreto Legislativo 1302/1986, de 28 de junio, de Evaluación de Impacto Ambiental, se somete a acuerdo de la Comisión Técnica de Evaluación de Impacto Ambiental.

3. Esta Comisión, reunida en convocatoria extraordinaria el día 12 de julio de 2.005, acuerda lo siguiente: "El proyecto referenciado, no se considera sustancial en cuanto a las repercusiones ambientales previsibles que se puedan producir, ya que las obras son de escasa entidad, no se generan elementos contaminantes, así como no se afectan áreas de especial interés ecológico, por lo que en base a las motivaciones previstas en el Anexo III de la Ley 6/2001, esta Comisión valora que no es necesario que se realice el procedimiento de Evaluación de Impacto Ambiental"

4. Esta Unidad Administrativa ha seguido todos los trámites legales y reglamentarios establecidos en el Decreto 21/2005, de 28 de enero, por el que se modifica el Decreto 21/2001, de 9 de marzo, y de conformidad con lo establecido en la Ley 6/2001, de 8 de mayo, de modificación del Real Decreto Legislativo 1302/1986, de 28 de junio, de Evaluación de Impacto Ambiental.

5. La Dirección General de Calidad Ambiental es el órgano administrativo competente en relación al procedimiento de Evaluación de Impacto Ambiental, de conformidad con lo establecido en el Decreto n.º 52/2005, de 13 de mayo, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Industria y Medio