

Gestionar la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes de su cartera de empresas (gestionar la recepción de los partes de baja, la centralización de los pacientes, impulsar la obtención de las altas médicas, pago de prestaciones, seguimiento de los procesos de I.T. por contingencias comunes, etc.)

Gestión de los pagos a proveedores (registro de facturas, creación de justificantes contables, autorización de pagos, etc.)

Colaborar en la elaboración de los objetivos de la UPS y en el control presupuestario de la misma.

Cualquier otra función orientada a efectuar una gestión eficaz del territorio que tiene asignado.

4.º Gestores Externos.

a) Perfil de los candidatos: El perfil de ingreso es el de un titulado superior en Económicas, Derecho o Empresariales, aunque con flexibilidad también se pueden contratar diplomados universitarios. Dada la necesidad de movilidad asociada al puesto, se requiere carné de conducir.

b) Pruebas de acceso: El candidato a desempeñar las funciones de Gestor Externo debe:

1. Superar las pruebas de selección establecidas por la Entidad (por ejemplo, test psicológicos, entrevistas personales, dinámicas de grupo, pruebas grafológicas, etc.).

2. Aprobar un examen objetivo sobre materias técnicas relacionadas con la actividad de la empresa, para lo cual se entrega previamente la documentación concreta que hay que estudiar.

3. Superado el examen anterior, participar en un curso de formación presencial en Majadahonda en el cual tiene que superar los exámenes correspondientes a cada materia.

La incorporación a la empresa del aspirante a Gestor Externo estará condicionada a la superación de estas tres fases.

c) Incorporación a la empresa y sistema de promoción.

1. La incorporación inicial se realizará en el nivel 10 de convenio, en el que permanecerá durante el primer año de formación inicial. Una vez transcurrido este primer año y una vez realizados y superados los cursos del Aula Virtual, pasarían al nivel 8 de convenio.

2. Transcurridos tres años de desde la promoción al nivel 8 se promocionará al nivel 6 si durante dos de estos tres años el Gestor Externo alcanza los objetivos de producción y de gestiones iniciales que se le establezcan individualmente.

3. La Empresa se compromete a informar por escrito, bien en el contrato de trabajo o en la modificación contractual correspondiente, a los empleados que vayan a desempeñar las funciones de Gestor Externo, que si durante los cinco primeros años desde que el Gestor Externo asumió sus funciones sólo cumple los objetivos que se fijen individualmente un solo año o ninguno, tal circunstancia podrá tener las consecuencias previstas en el artículo 49.1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

d) Empleados que quieren cambiar de función: El mismo sistema descrito anteriormente para candidatos externos es válido para los empleados que desarrollen otras funciones y quieran promocionar a Gestor Externo, con las siguiente salvedades:

1. El Director de quien dependa el empleado solicitará, si lo estima oportuno, a instancias de éste, que se inicie el proceso para cambiar de función.

2. No es aplicable el requisito de titulación establecido en el apartado A).

3. En el supuesto de que el aspirante no superase algunas de las pruebas descritas en B) Pruebas de acceso, volvería a desempeñar sus funciones habituales.

4. En caso de superar estas pruebas, se incorporaría al resto del proceso en las mismas condiciones que los candidatos externos, a cuyos efectos se formalizará el correspondiente documento de modificación de condiciones laborales.

5.º Apoyos administrativos:

A) Condiciones generales: Los empleados pertenecientes al colectivo de Apoyos Administrativos, encuadrados en el nivel 8 del Convenio, que lleven más de cinco años desempeñando estas funciones de apoyo administrativo, podrán promocionar al nivel 7 de acuerdo con los siguientes criterios:

1. Cada dos años, podrá promocionar, según lo regulado en esta apartado, el 4% de los empleados del colectivo de Apoyos Administrativos existentes en la Empresa en ese momento.

2. El sistema para promocionar será el de oposición que se describe a continuación y que será gestionado por la Comisión Mixta prevista en el Convenio Colectivo de Fremap.

B) Sistemática de la oposición:

1. La Comisión Mixta, con antelación suficiente, hará público el número de promociones objeto de esta oposición, describiendo las características de los Apoyos Administrativos objeto de promoción en cada convocatoria, es decir, si se trata de apoyos de gestión, apoyos de prevención, etc., lo cual determinará los correspondientes conocimientos necesarios, temario y contenido de las pruebas.

Las pruebas que constituyan la oposición serán determinadas por la Comisión Mixta de Fremap.

El Tribunal Calificador supervisará la elaboración del contenido del examen y seguirá su desarrollo, estando constituido por los siguientes miembros, nombrados entre los miembros de la Comisión Mixta del Convenio de Fremap:

Presidente (nombrado por la Empresa), Secretario (nombrado por los Representantes de los Trabajadores) y dos Vocales (designados uno por la Empresa y otro por los Representantes de los Trabajadores).

9050

RESOLUCIÓN de 12 de mayo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio colectivo de la empresa Gas Natural Informática, S.A.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Gas Natural Informática, S.A. (Código de Convenio n.º 9015512), que fue suscrito con fecha 17 de marzo de 2005 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 12 de mayo de 2005.—El Director general, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO GAS NATURAL INFORMÁTICA, S.A. 2005-2008

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. *Objeto y eficacia del convenio.*

1. La Empresa Gas Natural Informática. S.A. y los Representantes de los trabajadores acuerdan celebrar el siguiente Convenio Colectivo (en adelante El Convenio) de acuerdo con lo previsto en la legislación aplicable a Convenios del ámbito de empresa, a fin de regular las relaciones laborales entre el personal afecto al Convenio y la referida empresa.

2. La aplicación de las condiciones y contraprestaciones previstas en este Convenio de empresa, excluye la aplicación total o parcial de Convenios Colectivos Sectoriales, en tanto que las partes consideran que el convenio de empresa establece mejores condiciones en su conjunto.

Artículo 2. *Comisión de conciliación y de interpretación.*

La Comisión Paritaria de Conciliación y de Interpretación, integrada por dos representantes de la Dirección de la Empresa y dos de la representación de los trabajadores, se convocará para resolver las controversias que pudieran surgir entre las partes, desempeñando las siguientes funciones:

1. Prevenir o en su caso encauzar, las diferencias que pudieran surgir entre las partes por motivos inherentes a las relaciones laborales colectivas, procurando solucionarlas adecuadamente, con carácter previo al inicio de cualquier demanda o reclamación ante instituciones públicas.

2. La interpretación con alcance general del Convenio Colectivo.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El Convenio será de aplicación a los trabajadores de Gas Natural Informática que prestan sus servicios en los centros o establecimientos que la

empresa tiene en España o que, trabajando principalmente desde sus domicilios, se encuentran asignados a aquéllos.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El Convenio se aplicará, sin perjuicio de las reglas más abajo descritas, al personal que presta directamente servicios retribuidos a Gas Natural Informática, mediante contrato de trabajo celebrado con esta empresa y bajo su potestad organizativa.

El personal Directivo regirá sus relaciones laborales con la empresa por su contrato individual de trabajo y así constará expresamente en dicho contrato.

Los trabajadores que ocupan puestos de jefes de unidad, técnicos superiores o puestos de especial confianza podrán ser excluidos de convenio mediante acuerdo con la empresa que regulará las condiciones en las que el empleado pueda volver a quedar incluido en el ámbito del convenio.

El Código de Conducta y el Régimen Disciplinario afectan a todos los empleados de la empresa.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El plazo de vigencia del Convenio será de cuatro años computados desde el 1 de enero de 2.005 hasta el 31 de diciembre de 2.008. Si hasta sesenta días antes de la fecha de vencimiento del Convenio ninguna de las partes lo denunciare, el mismo se considerará prorrogado por periodos de 12 meses.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Dirección y organización.*

Es potestad exclusiva de la Dirección de la Empresa la organización y dirección del trabajo que incluye, entre otras potestades, la creación y modificación de estructuras organizativas y normas de funcionamiento, la creación de puestos de trabajo y funciones y la asignación de trabajadores a dichos puestos.

Artículo 7. *Condiciones generales de trabajo.*

Gas Natural Informática desea lograr un entorno de cooperación y trabajo en equipo que permita un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos.

Todos los empleados deberán actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición del resto de personas que integran la empresa o el Grupo Gas Natural los conocimientos que puedan facilitar la consecución de los objetivos e intereses de la empresa.

Artículo 8. *Grupos profesionales.*

Los trabajadores afectados por el Convenio se clasifican en grupos profesionales, y subgrupos de cualificación que se describen en éste y en el artículo siguiente.

Se denomina Grupo Profesional a la unidad clasificatoria de los recursos humanos que agrupa unitariamente a determinados trabajadores por la realización de determinadas funciones con carácter principal, en función de sus aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

En virtud de lo anterior se establecen tres grupos profesionales: Grupo Técnico, Grupo de Gestión y Grupo Operativo como principio básico de clasificación profesional de los trabajadores.

Descripción de grupos profesionales:

1. Grupo Técnico: Personal con titulación académica de grado superior o medio, o excepcionalmente con experiencia profesional suficiente, que desempeña funciones propias de su titulación.

2. Grupo de Gestión: Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones administrativas, y de gestión de los distintos procesos de la Empresa (promoción, ventas, contables, etc.).

3. Grupo Operativo: Los trabajadores encuadrados en este grupo profesional desempeñan funciones propias de un oficio o tarea, de forma manual o automatizada, ya sean relacionadas con clientes, almacenes, mantenimiento y seguridad de instalaciones generales y equipos, etc.

Artículo 9. *Cualificación profesional.*

Cada grupo profesional estará, a su vez, subdividido en subgrupo General y de Alta Cualificación, en función de la cualificación global, amplitud de funciones, coordinación de otros trabajadores, competencias profesionales, etc. Estos factores determinan la inclusión de los trabajadores en los subgrupos de cualificación profesional.

Alta Cualificación: Se corresponde con la alta especialización o la mayor amplitud y autonomía en el desempeño de las funciones propias del grupo profesional. Los trabajadores en él incluidos pueden ejercer supervisión de tareas y mando de equipos de trabajo.

General: Se corresponde con el desempeño general y pleno de las funciones propias del grupo profesional. Los trabajadores en él incluidos pueden ejercer supervisión sobre otros trabajadores.

La Dirección de la empresa atendiendo a las necesidades de la actividad determinará las personas, que por razón de sus funciones y capacidad profesional, estarán clasificadas en el Subgrupo de Alta Cualificación.

CAPÍTULO III

Calidad de empleo: formación y desarrollo profesional

Artículo 10. *Período de prueba.*

Con el fin de potenciar la contratación, la Empresa podrá utilizar toda modalidad de contratación que se adecue a sus requerimientos. En concordancia con lo dispuesto en el artículo 14 del Estatuto de los trabajadores, se establece que:

1. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses con cualquier trabajador.

2. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo y nivel profesional, pudiendo producirse la resolución de la relación laboral a instancia de cualquiera de las partes.

La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo.

Artículo 11. *Formación.*

1. La Empresa programará la realización de cursos de formación con la finalidad de atender tanto las necesidades de preparación de su personal en las nuevas tecnologías y sistemas de trabajo exigidas para la evolución y desarrollo de la compañía como la de facilitar la promoción individual, dentro de los programas de desarrollo profesional.

2. La empresa dará conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores, de los importes aplicados a la formación durante el ejercicio económico.

3. Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

Artículo 12. *Desarrollo profesional.*

1. Pautas de conducta y principios del Desarrollo Profesional.

La selección y promoción de los empleados se fundamenta en las competencias y en el desempeño de las funciones profesionales que requieren los puestos de trabajo.

La empresa no acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, sexo, ascendencia nacional o discapacidad.

Todos los empleados deben participar de manera activa en los planes de formación y desarrollo que la Empresa pone a su disposición, con el fin de aportar valor a los clientes y accionistas y a la sociedad en general.

2. Dentro de cada subgrupo de cualificación profesional existirán los siguientes niveles de desarrollo profesional:

Niveles de Entrada: Son los niveles que, con carácter general, se asignarán a los trabajadores de nuevo ingreso, en la empresa o en el subgrupo de cualificación profesional por promoción, reclasificación o cambio de puesto de trabajo.

Se corresponden con los tres niveles salariales inferiores de su correspondiente tabla salarial.

Dentro de los niveles de entrada, el paso de un nivel salarial al siguiente se producirá de forma automática por cada año completo de actividad laboral.

Nivel Básico: Es el nivel salarial fijado como contraprestación a un normal desempeño de las funciones inherentes a su clasificación profesional.

El acceso al nivel básico se producirá automáticamente, al comienzo del cuarto año de actividad laboral.

Niveles de Desarrollo: Dentro de cada subgrupo profesional existen varios niveles salariales de desarrollo, superiores al general, a los que podrán acceder progresivamente los trabajadores que cumplan los requisitos de capacitación, experiencia y grado de desempeño fijados para cada grupo profesional, tiempo de permanencia, etc.

Periódicamente la Empresa establecerá programas de desarrollo profesional a estos efectos, en función de sus necesidades organizativas y disponibilidad presupuestaria.

La Empresa informará a los representantes de los trabajadores sobre los programas de desarrollo, su presupuesto y resultados.

Artículo 13. *Jubilación de los trabajadores.*

En atención a los principios de calidad en el empleo recogidos en el presente capítulo, así como con el fin de procurar una renovación paulatina de la plantilla, siempre que exista habilitación legal para ello los trabajadores se jubilarán cuando alcancen la edad ordinaria de 65 años prevista en la legislación de Seguridad Social, o cuando esté cubierto el período mínimo de cotización y demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

CAPÍTULO IV

Tiempo de trabajo. Conciliación de la vida familiar y laboral

Artículo 14. *Jornada laboral*

1. La jornada de trabajo anual efectiva será de 1702 hs. La jornada semanal de invierno será de 40 hs. y la diaria de ocho horas en régimen de jornada partida, desde el día 1 de enero al 30 de junio y desde el día 1 de septiembre al 31 de diciembre. La jornada semanal de trabajo de verano será de 35 hs y la diaria de 7 horas continuadas desde el día 1 de julio hasta el día 31 de agosto.

Existirá una flexibilidad de entrada o de salida de una hora, siendo el horario de entrada de 8:00 a 9:00, y el de salida de 17:30 en adelante en función de la hora de entrada y de la duración de la interrupción de comida, que será de una hora de interrupción como mínimo y un máximo de dos horas, y se realizará con carácter general a partir de las 13:00 h.

En la jornada estival (meses de julio y de agosto) se realizará jornada continuada, con horario de entrada de 8:00 a 8:30 y de salida de 15:00 en adelante.

Durante el período de jornada partida y siempre que se garanticen las necesidades del servicio, los trabajadores podrán efectuar una jornada continuada de 6 horas los viernes, ampliando su jornada diaria de lunes a jueves en media hora, hasta completar las dos horas de reducción. En el año 2005 el número de viernes en el que se podrá realizar esta jornada será de 15.

2. Con el fin de garantizar el cumplimiento de la jornada anual reflejada en el apartado 1 de este artículo la Empresa anualmente establecerá el calendario laboral aplicable que se calculará con los criterios que se establecen en el Anexo 2 de este convenio.

3. Todo trabajador desplazado temporalmente en comisión de servicio a otra empresa del grupo, se atenderá al horario del puesto de trabajo de destino, si bien, en cuanto al cómputo de las horas trabajadas, se respetarán las existentes en su empresa de origen.

Artículo 15. *Vacaciones.*

Los trabajadores disfrutará de veintiséis días laborables de vacaciones anuales retribuidas, para disfrutar preferentemente en período de verano y navidad.

Adicionalmente disfrutará de cuatro días laborables de libre elección y coordinándose con las necesidades del servicio, que no se pueden acumular a las vacaciones.

A estos efectos el sábado no tendrá la consideración de laborable.

Artículo 16. *Permisos laborales para la conciliación de la vida laboral y familiar.*

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b. Dos días en los casos de nacimiento de hijo, accidente o enfermedad graves u hospitalización o por fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (salvo cónyuge, padres o hijos). Cuando, con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c. Cuatro días en los casos de fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

d. Un día por traslado de domicilio habitual.

e. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

2. Los trabajadores tendrán derecho a modificar su jornada laboral cuando por razón de guarda legal tengan a su cuidado algún menor de 6 años o minusválidos físico, psíquico o sensorial, o quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, acogiéndose a una de estas posibilidades:

a. Reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un quinto y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

b. Realización de jornada continuada, siempre que no se cause un perjuicio acreditable para la empresa.

c. Para los supuestos de cuidado directo de familiar de primer grado, que por razón de mayor edad, accidente o enfermedad, estén al cuidado del trabajador, realización de jornada flexible, siendo necesario en esta modalidad que exista acuerdo previo entre trabajador y empresa y que se recoja por escrito el horario a realizar.

3. Se equiparan los derechos entre cónyuge y persona en convivencia de hecho a efectos de designación de beneficiarios de prestaciones del Plan de Pensiones y de permisos retribuidos con ocasión del nacimiento de hijo o fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado.

La convivencia como pareja de hecho debe acreditarse con certificación del Registro municipal o autonómico, si existiera. En otro caso acreditando un empadronamiento en el mismo domicilio durante el plazo mínimo de seis meses.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 17. *Salario base y otros conceptos retributivos.*

1. Tienen el carácter de salario base a todos los efectos el nivel salarial que a cada trabajador corresponda, según la tabla que se adjunta, y el salario base inter-nivel que pueda acordar con la Empresa.

El Salario Base Internivel no podrá superar el importe de la diferencia entre el nivel salarial del trabajador y el nivel salarial inmediatamente superior en la tabla.

El salario base se incrementará siempre en los términos previstos en el Convenio.

La Dirección de la Empresa no establecerá retribuciones individualizadas equivalentes al Salario Base fuera de lo previsto para el Salario Base Internivel.

2. Guardia de disponibilidad: Se efectuará fuera del horario habitual por los trabajadores que designe la empresa en supuestos de puesta en marcha de aplicaciones o proyectos especiales.

Dicha guardia supondrá que deberán estar localizables y con disponibilidad para atender los imprevistos y necesidades que pudieran presentarse, en un tiempo no superior a 45 minutos.

Si durante la guardia se requiriera la realización de trabajo efectivo, el trabajador podrá realizar las tareas desde su propio domicilio con los medios que la empresa ponga a su disposición o bien acudiendo, si así resulta necesario, al centro de trabajo.

La disponibilidad se retribuirá con un importe de 24 € por día efectivo de guardia (valor 2005), las horas de trabajo efectivo se compensarán según lo previsto en el artículo que regula las horas extraordinarias, computándose el tiempo realmente trabajado con un mínimo de dos horas.

3. La Dirección de la Empresa podrá implantar otros conceptos retributivos complementarios como sistemas de retribución vinculados al cumplimiento de objetivos predeterminados, dirigidos a mejorar la cantidad y calidad de trabajos efectuados; también podrá establecer sistemas de retribución diferida, mediante contribuciones a Planes de Pensiones.

La tabla de niveles salariales es la siguiente:

NIVELES SALARIALES

(€/año brutos) Valores a 31-12-2004

Tabla base para valores 2005 y sucesivos

TABLA SALARIAL	NIVEL SALARIAL	GRUPO PROFESIONAL					
		SUBGRUPO CUALIFICACIÓN PROFESIONAL					
		OPERATIVO		GESTIÓN		TECNICO	
		GENERAL	ALTA CUALIFIC.	GENERAL	ALTA CUALIFIC.	GENERAL	ALTA CUALIFIC.
46.374,00	24						46.374,00
en adelante							
44.718,00	23						44.718,00
43.061,00	22					43.061,00	43.061,00
41.339,00	21					41.339,00	41.339,00
39.616,00	20					39.616,00	39.616,00
37.722,00	19					37.722,00	37.722,00
35.827,00	18					35.827,00	35.827,00
34.277,00	17					34.277,00	34.277,00
32.727,00	16		32.727,00		32.727,00	32.727,00	32.727,00
31.177,00	15		31.177,00		31.177,00	31.177,00	31.177,00
29.627,00	14		29.627,00		29.627,00	29.627,00	29.627,00
27.904,00	13	27.904,00	27.904,00	27.904,00	27.904,00	27.904,00	27.904,00
26.182,00	12	26.182,00	26.182,00	26.182,00	26.182,00	26.182,00	
24.803,00	11	24.803,00	24.803,00	24.803,00	24.803,00	24.803,00	
23.425,00	10	23.425,00	23.425,00	23.425,00	23.425,00	23.425,00	
22.048,00	9	22.048,00	22.048,00	22.048,00	22.048,00	22.048,00	
21.187,00	8	21.187,00	21.187,00	21.187,00	21.187,00	21.187,00	
20.325,00	7	20.325,00	20.325,00	20.325,00	20.325,00	20.325,00	
18.948,00	6	18.948,00	18.948,00	18.948,00	18.948,00	18.948,00	
17.913,00	5	17.913,00	17.913,00	17.913,00	17.913,00	17.913,00	
17.225,00	4	17.225,00		17.225,00			
16.536,00	3	16.536,00		16.536,00			
15.503,00	2	15.503,00		15.503,00			
14.469,00	1	14.469,00		14.469,00			

Niveles de entrada (1^{er}, 2^o y 3^{er} año en automático)

Nivel básico / general

Niveles de desarrollo

Artículo 18.-*Horas extraordinarias.*

Con carácter general, ambas partes acuerdan la eliminación de horas extraordinarias.

Se mantienen las horas extraordinarias que surjan por causas especiales de plazos de entrega o puesta en marcha, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa.

La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente será mediante el otorgamiento de tiempo libre incrementado en un 25% al realizado, y en un plazo de tres meses desde su realización.

Subsidiariamente se podrán compensar las horas extraordinarias económicamente, conforme a los importes reflejados en la siguiente Tabla:

HORAS EXTRAORDINARIAS

(€/hora extra) Valores a 31-12-2004

(Tabla Base para valores 2005 y sucesivos)

HORA EXTRAORD.	NIVEL SALAR.	GRUPO PROFESIONAL					
		SUBGRUPO CUALIFICACIÓN PROFESIONAL					
		OPERATIVO		GESTION		TECNICO	
		GENERAL	ALTA CUALIFIC.	GENERAL	ALTA CUALIFIC.	GENERAL	ALTA CUALIFIC.
32,57	24						32,57
31,40	23						31,40
30,24	22					30,24	30,24
29,03	21					29,03	29,03
27,82	20					27,82	27,82
26,49	19					26,49	26,49
25,16	18					25,16	25,16
24,07	17					24,07	24,07
22,98	16		22,98		22,98	22,98	22,98
21,89	15		21,89		21,89	21,89	21,89
20,81	14		20,81		20,81	20,81	20,81
19,60	13	19,60	19,60	19,60	19,60	19,60	19,60
18,39	12	18,39	18,39	18,39	18,39	18,39	18,39
17,42	11	17,42	17,42	17,42	17,42	17,42	17,42
16,45	10	16,45	16,45	16,45	16,45	16,45	16,45
15,48	9	15,48	15,48	15,48	15,48	15,48	15,48
14,88	8	14,88	14,88	14,88	14,88	14,88	14,88
14,27	7	14,27	14,27	14,27	14,27	14,27	14,27
13,31	6	13,31	13,31	13,31	13,31	13,31	13,31
12,58	5	12,58	12,58	12,58	12,58	12,58	12,58
12,10	4	12,10		12,10			
11,61	3	11,61		11,61			
10,89	2	10,89		10,89			
10,16	1	10,16		10,16			

Niveles de entrada (1^{er}, 2^o y 3^{er} año en automático)


 Nivel básico / general


 Niveles de desarrollo

Artículo 19. *Forma de pago.*

El Salario Base contemplado en las tablas salariales y el salario ínter nivel se abonará, dividido en 14 pagas anuales de igual importe, de las cuales doce son pagas mensuales ordinarias y dos son de carácter extraordinario, haciéndose efectivas en los meses de junio y diciembre, junto con la paga ordinaria.

La paga extraordinaria de junio se percibirá en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de enero y el 30 de junio de ese mismo año.

La paga extraordinaria de diciembre se percibirá en proporción al tiempo trabajado entre el 1 de julio y el día 31 de diciembre de ese mismo año.

El pago se efectuará a través de banco no más tarde del penúltimo día hábil de cada mes, recibiendo el trabajador el recibo de la nómina en soporte telemático o en papel.

Los complementos salariales de carácter variable, situaciones de I.T. y horas extraordinarias, se liquidarán en la nómina del mes siguiente al de su realización.

Artículo 20. *Incremento salarial.*

Los salarios base de los empleados sujetos al Convenio y las horas extras se incrementarán anualmente en los importes que seguidamente se especifican.

Para el año 2.005 y 2006, con efectos del 1 de enero de cada año, se aplicará un incremento del porcentaje que resulte según la previsión de IPC determinada por el Gobierno del Estado para dicho año, más un 0,4%.

Para el año 2007 y 2008, con efectos del 1 de enero de cada año, se aplicará un incremento del porcentaje que resulte según la previsión de IPC determinada por el Gobierno del Estado para dicho año.

La guardia de disponibilidad se incrementará los años 2006 y sucesivos.

Se entiende por «previsión de IPC» la previsión de incremento del Índice General de Precios al Consumo, establecido por el Gobierno en los Presupuestos Generales del Estado o Ley de Acompañamiento, o en las disposiciones legales que establecen anualmente el Salario Mínimo Interprofesional o las Bases de Cotización a Seguridad Social (con independencia de los incrementos que se apliquen al SMI o a las bases de cotización).

Artículo 21. *Revisión salarial.*

Si a 31 de diciembre de cada año de vigencia de Convenio (2005 a 2008) el IPC real fuera distinto del previsto se aplicará la cláusula de revisión salarial, por desviación del IPC real con respecto al previsto en la forma siguiente:

Si el IPC real es superior al previsto, la diferencia tendrá efectos retroactivos, a uno de enero del año de que se trate y se modificarán al alza los valores de los conceptos objeto de incremento salarial, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

Si el IPC real es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos, y se modificarán a la baja, en el 50% de la desviación, los valores de los distintos conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

La aplicación de la revisión salarial se producirá dentro de los 45 días siguientes a la publicación del IPC.

Artículo 22. *Compensación y absorción.*

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

CAPÍTULO VI

Prestaciones sociales complementarias

Artículo 23. *Complemento de la prestación pública de incapacidad temporal y baja por maternidad.*

1. La Empresa complementará a los trabajadores con contrato vigente, la prestación pública por I.T. hasta el 100% de su sueldo base

desde el primer día de baja tanto si dicha baja deriva de enfermedad común o accidente no laboral, como si deriva de accidente laboral o enfermedad profesional.

El complemento se percibirá durante el período ordinario de I.T., salvo que la empresa, previo dictamen médico considere que el trabajador podría estar dado de alta, en cuyo caso el complemento se suprimirá en cualquier momento del proceso de I.T.

Los trabajadores que perciban el complemento tendrán obligación de someterse al examen médico que pueda establecerse a los efectos indicados en el párrafo anterior.

Cuando en un período de un año más de un trabajador fuera considerado apto para el trabajo a consecuencia del examen médico descrito anteriormente, la Empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a adoptar medidas que eviten el absentismo laboral incluyendo, entre otras, una disminución del porcentaje del complemento de I.T. con respecto al salario base.

2. La empresa complementará hasta el 100% de su sueldo base igualmente, la prestación pública por maternidad, de aquellos trabajadores que, con al menos un año de antigüedad en la empresa, causen baja por dicho motivo, de acuerdo con los requisitos establecidos en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 24. *Plan de pensiones.*

En el Reglamento de Especificaciones del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo se regulan todas las prestaciones sociales complementarias.

CAPÍTULO VII

Salud laboral

Artículo 25. *Prevención de riesgos.*

1. Las partes firmantes del convenio, conscientes de la importancia de promover la protección de la salud de los trabajadores y evitar en lo posible los accidentes de trabajo, se comprometen a desarrollar políticas activas de prevención de riesgos laborales para conseguir el mayor grado de seguridad en el desarrollo de su actividad. A este fin, la acción preventiva se desarrollará bajo el principio de coordinación y colaboración de la dirección de la empresa y los trabajadores.

2. Todos los empleados deben conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo, y velar por la seguridad propia, así como por la de otros empleados, clientes, proveedores, colaboradores y, en general, de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.

3. Asimismo, la Empresa promueve la aplicación de sus normas y políticas de salud y seguridad en el trabajo por parte de las empresas colaboradoras y proveedores con los que opera.

Artículo 26. *Vigilancia de la salud.*

1. Según lo establecido en el Art. 22 de la LPRL la empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud mediante un reconocimiento médico anual en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo, según protocolos específicos establecidos por el Servicio de Prevención.

La vigilancia de la salud del trabajador tendrá carácter voluntario por parte del interesado, salvo en aquéllos puestos o situaciones en los que la ley establece la obligatoriedad.

2. Periódicamente y según disponibilidad presupuestaria, la empresa pondrá a disposición de los trabajadores otras actividades orientadas a preservar y mejorar su salud, tales como campañas de detección precoz o prevención de enfermedades, de vacunación, etc.

3. La Empresa garantiza que las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

CAPÍTULO VIII

Disposiciones finales

Artículo 27. *Código de conducta.*

En el Anexo I del Convenio se regula el Código de Conducta y Régimen Disciplinario aplicable en Gas Natural Informática, S.A.

Artículo 28. *Disposición final.*

Las partes ratifican por el presente acuerdo que quedan sin efecto las normas internas, actas acuerdo, disposiciones internas, circulares y/o cualquier tipo de reglamentación de fecha anterior a la celebración de convenio colectivo, salvo que fueran expresamente aprobadas por Gas Natural Informática, S.A.

ANEXO I

Código de conducta

Artículo 1. *Contenido general.*

1. Objeto: Los artículos siguientes, junto con los principios generales de no discriminación, trabajo en equipo, calidad de empleo y seguridad y salud en el trabajo, previstos en el conjunto del Convenio, integran aspectos del Código de Conducta del Grupo Gas Natural que tienen una especial trascendencia en la relación laboral.

El Código de Conducta tiene como finalidad establecer las pautas que han de presidir el comportamiento de los empleados de esta Empresa en su desempeño diario, en lo que respecta a las relaciones e interacciones entre los propios empleados, así como en todas las actuaciones relacionadas con los clientes, los proveedores y colaboradores externos.

Las modificaciones que se realicen al Código de Conducta del Grupo Gas Natural, en cuanto afecten a la regulación de las relaciones laborales previstas en el Convenio, se integrarán en éste previa comunicación a la Comisión Paritaria de Conciliación y de Interpretación.

2. Ámbito: Está dirigido a todos los empleados con independencia de la posición que ocupen, o del lugar en el que desempeñen su trabajo.

La Dirección pondrá todos los medios a su alcance para hacer cumplir las normas contenidas en este Código de Conducta.

3. Criterios rectores de la conducta de los empleados: Gas Natural Informática espera de todos sus empleados un comportamiento íntegro y responsable en el desempeño de sus funciones.

La integridad se entiende como la actuación ética, honrada, de buena fe y alineada con los intereses del Grupo Gas Natural.

La responsabilidad profesional se define como la actuación proactiva, eficiente, diligente y enfocada a la excelencia, la calidad y la voluntad de servicio.

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en el presente código de conducta.

Artículo 2. *Pautas de conducta.*

1. Respeto a la legalidad.
2. Respeto a las personas.
3. Desarrollo de la actividad profesional y uso y protección de los activos.
4. Lealtad a la empresa y conflictos de intereses.
5. Rechazo de compensaciones impropias y tráfico de influencias.
6. Tratamiento de la información y del conocimiento.

Información profesional.

Protección de datos personales.

1. Respeto a la legalidad: Todos los empleados de Gas Natural Informática deben cumplir las leyes vigentes en los países donde desarrollan su actividad, atendiendo al espíritu y la finalidad de las mismas, y observando en todas sus actuaciones un comportamiento ético.

Los empleados deberán actuar con honradez e integridad en todos sus contactos o transacciones con las autoridades y funcionarios de los diferentes gobiernos y administraciones, asegurando que toda la información y certificaciones que presenten, así como las declaraciones que realicen sean veraces, sin perjuicio de derechos o deberes concurrentes como pueden ser el deber de confidencialidad, derecho a no declarar contra sí mismo, presunción de inocencia, etc.

2. Respeto a las personas: Gas Natural Informática rechaza cualquier manifestación de acoso físico, sexual, psicológico, moral o de abuso de autoridad, u ofensa, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.

Los empleados deberán tratarse con respeto, propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

Todos los empleados tienen la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, así como a sus superiores y subordinados.

Las relaciones entre los empleados de Gas Natural Informática y los de las empresas o entidades colaboradoras externas estarán basadas en el respeto profesional, independencia empresarial y la colaboración mutua,

todo ello dentro de los derechos y obligaciones previstos en los respectivos contratos mercantiles.

3. Desarrollo de la actividad profesional y uso y protección de los activos: Los empleados tienen la obligación de trabajar de forma eficiente durante la jornada laboral, rentabilizando el tiempo y los recursos que Gas Natural Informática pone a su disposición, y tratando de aportar el máximo valor en todos los procesos en los que participan.

Gas Natural Informática pone a disposición de sus empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional.

Todos los empleados deben utilizar los recursos de la empresa de forma responsable, eficiente y apropiada en el entorno de su actividad profesional. Asimismo, deben protegerlos y preservarlos de cualquier uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de la empresa.

4. Lealtad a la empresa y conflicto de intereses: Durante el desempeño de sus responsabilidades profesionales, los empleados de Gas Natural Informática deben actuar con lealtad y atendiendo a la defensa de los intereses del Grupo. Asimismo, deben evitar situaciones que puedan dar lugar a un conflicto entre los intereses personales y los de la empresa.

Los empleados deben abstenerse de representar a la empresa e intervenir o influir en la toma de decisiones en cualquier situación en la que directa o indirectamente tengan un interés personal.

Los empleados no podrán realizar trabajos o prestar servicios en beneficio de empresas que desarrollen actividades susceptibles de competir directa o indirectamente con el Grupo Gas Natural.

En el caso de que un empleado pudiera verse afectado por un conflicto de intereses, deberá comunicarlo a su superior jerárquico, previamente a la realización de la operación o compromiso de que se trate.

5. Rechazo de compensaciones impropias y tráfico de influencias: Gas Natural Informática se declara contraria a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la compañía para obtener algún beneficio, mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con sus empleados.

Los empleados no podrán aceptar obsequios o compensaciones de ningún tipo que tengan por objeto influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas.

Asimismo, los empleados de Gas Natural Informática no podrán hacer ni directa, ni indirectamente, pagos, obsequios o compensaciones de cualquier tipo, que no se consideren propios del curso normal de los negocios, para tratar de influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas.

Ante cualquier situación en la que pueda existir alguna duda, los empleados deberán informar a su superior jerárquico y evitar tomar una decisión de la que se pueda sospechar que ha obtenido un beneficio personal o que ha actuado en contra de los intereses de la empresa.

6. Tratamiento de la información:

a. Información profesional: Todos los empleados de Gas Natural Informática deberán guardar la más estricta confidencialidad sobre toda aquella información reservada a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional.

Los empleados que dispongan de información reservada sobre la empresa o el Grupo Gas Natural o terceros clientes, o sobre aspectos importantes de la estrategia, política, planes o activos de la compañía, deberán preservarla para que no pueda ser utilizada de forma inadecuada, y abstenerse de utilizarla indebidamente en beneficio propio o de terceros.

Ante cualquier duda sobre las características de la información de que se dispone y sobre la posibilidad de hacerla pública o no, los empleados deberán considerar la información como reservada mientras su superior jerárquico no les autorice a lo contrario.

b. Protección de datos personales: Gas Natural Informática cumple la legislación vigente en materia de protección de datos y pone especial cuidado en asegurar el derecho a la intimidad, protegiendo los datos personales confiados por sus clientes, proveedores, empleados e instituciones.

Los empleados deben ser especialmente cuidadosos en el manejo de la información y datos de carácter personal facilitados por los clientes, proveedores, empleados, administraciones públicas y público en general.

Artículo 3. *Régimen disciplinario.*

1. Objeto y Competencia.-Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa en virtud del incumplimiento de obligaciones laborales.

2. Procedimiento.-La imposición de sanción por faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación previa escrita al trabajador, en la que se indiquen los hechos que se le imputan y el plazo de tiempo (no inferior a tres días hábiles) de que dispone para alegar en su descargo cuanto estime oportuno.

Si la Dirección de la Empresa, una vez analizados los hechos y los descargos presentados por el trabajador considerase que la conducta es merecedora de sanción impondrá ésta al trabajador mediante escrito motivado.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores, al mismo tiempo que al afectado, de toda sanción que imponga.

3. Graduación de Faltas.-Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, trascendencia y circunstancias que califiquen su conducta, en:

- Falta Leve.
- Falta Grave.
- Falta Muy Grave.

a. Faltas Leves: Se calificarán como faltas leves, las siguientes:

1. Las tres primeras faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso sobre el horario de entrada superior a diez e inferior a treinta minutos, cometidas dentro del período de un mes serán consideradas leves.
2. 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. El abandono, sin causa justificada, del trabajo, aún cuando sea por breve tiempo.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. La falta de aseo y limpieza personal.
6. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
7. Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.
8. Faltar injustificadamente al trabajo un día en un período de treinta días.
9. Cualquier otra que suponga una transgresión leve de las pautas de conducta establecidas en el artículo 2 del Anexo 1.

b. Faltas Graves.-Se calificarán como faltas graves, las siguientes:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en un período de treinta días, o una sola cuando tuviese que relevar a otro compañero.
2. Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de treinta.
3. Dedicarse a actividades impropias o ajenas al trabajo durante la jornada laboral.
4. La simulación de enfermedad o accidente en perjuicio de la prestación del trabajo o el normal rendimiento.
5. La mera desobediencia a sus superiores jerárquicos en cualquier circunstancia laboral.
6. Simular la presencia de otro trabajador.
7. La negligencia o desidia en el trabajo.
8. La imprudencia en el desempeño de sus funciones.
9. Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios medios de trabajo de la empresa.
10. La embriaguez o drogadicción en jornada de trabajo.
11. 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.
12. No atender a clientes o público en general con la corrección y diligencia debidas.
13. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.
14. Otros incumplimientos de carácter grave de las obligaciones contenidas en las pautas de conducta descritas en el artículo 2.

c. Faltas Muy Graves: Se calificarán como faltas muy graves, las siguientes:

1. Más de quince faltas de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. 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. 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 durante acto de servicio en cualquier lugar.
4. Hacer desaparecer, inutilizar, o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos, bases de datos o programas de la Empresa.
5. 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.
6. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la Empresa, o por cualesquiera otras clases de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza para su autor. En todo caso, las de duración superior a seis años, dictadas por los Tribunales de Justicia con sentencia firme.

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

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

9. 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.

10. 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.

11. Realizar por sí o indirectamente, mediante personas o sociedades interpuestas, trabajo o negocio relacionado directa o indirectamente con los fines industriales y comerciales de la Empresa, o que pueda afectar a la imagen pública de la misma, así como recibir gratificaciones de los clientes y proveedores por trabajos realizados en el desempeño de sus funciones.

12. Los malos tratos de palabra o de obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a otros compañeros.

13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

14. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.

16. Realizar acciones que puedan deteriorar gravemente la imagen pública de la Empresa.

17. El acoso sexual y el acoso por razón de origen racial, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

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

19. Otros incumplimientos de carácter muy grave de las obligaciones contenidas en las pautas de conducta descritas en el artículo 2 del Anexo 1.

d. Sanciones.-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.

1. Sanciones por Faltas Leves:

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

2. Sanciones por Falta Grave.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Sanciones por Falta Muy Grave.

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
Despido con pérdida de todos los derechos en la Empresa.

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

Graduación de la falta	Plazo de prescripción
Faltas Leves	A los 10 días
Faltas Graves	A los 20 días
Faltas Muy Graves	A los 60 días

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

ANEXO II

Sistema de cómputo para la elaboración del calendario laboral

	Horas	Días	Total horas
Días año		365	
Festivos		14	
Fines de semana		105	
Total días hábiles		246	
Días hábiles jornada de verano ...	7	42	294,00
Días hábiles jornada de invierno ..	8	204	1.632,00
Total jornada			1.926,00

	Horas	Días	Total horas
Vacaciones/libre disposición:			
Verano	22		-154,00
Invierno	8		-64,00
Jornada reducida (5 horas) días 24 y 31 de diciembre			-6,00
Total jornada			1.702,00

Días de ajuste año: Los días festivos que caigan en sábado serán compensados con un día laborable libre.

A efectos de cálculo se considera de modo general que se disfrutaron 22 días de vacaciones entre Julio y Agosto, así como que de los 14 festivos anuales dos de ellos están en el período de Julio/Agosto.

9051

RESOLUCIÓN de 12 de mayo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del XVII Convenio Colectivo de la empresa «Diario El País, S.L.».

Visto el texto del XVII Convenio Colectivo de la empresa «Diario El País, S.L.» (Código de Convenio n.º 9006102) que fue suscrito con fecha 15 de febrero de 2005, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los Comités de empresa en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 12 de mayo de 2005.—El Director General, Esteban Rodríguez Vera.

I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de Diario El País, S.L., dentro del territorio nacional, constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo afectará a todo el personal que preste sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral, cualesquiera que fuesen sus cometidos.

Quedan expresamente excluidos:

- Consejeros, Directores, Subdirectores y altos cargos.
- Profesionales liberales vinculados por contratos civiles de prestación de servicios.
- Asesores.
- Los corresponsales y colaboradores que tengan formalizado un contrato civil con la Empresa.
- Los colaboradores a la pieza, independientemente de que mantengan una relación continuada con la Empresa.
- Los agentes comerciales o publicitarios que trabajen para Diario El País, S.L., con libertad de representar a otras Empresas dedicadas a igual o diferente actividad.
- El personal perteneciente a Empresas que tengan formalizado un contrato civil de prestación de servicios con Diario El País, S.L.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

Las normas de este Convenio afectarán a todos los trabajos de la Empresa derivados de la elaboración, impresión y publicación del diario El País (con todos sus suplementos, ediciones, etc.), así como de otras

publicaciones del Grupo Prisa u otras de empresas ajenas, estén o no encuadradas en Prensa.

Artículo 4. *Vigencia.*

La vigencia de este Convenio será de tres años a partir del 1 de enero de 2005, con independencia de la fecha en que, una vez homologado por la autoridad laboral, sea publicado oficialmente.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del Convenio se realizará por escrito con una antelación mínima de tres meses a su vencimiento.

En el caso de no mediar dicha denuncia por cualquiera de las partes con la antelación mínima referida, el Convenio se considerará prorrogado en sus propios términos, de año en año.

Si las deliberaciones se prolongaran por plazo que excediera de la vigencia del Convenio, se entenderá éste prorrogado provisionalmente hasta finalizar la negociación del Convenio siguiente, sin perjuicio de que el nuevo Convenio tenga obligatoriamente efectos retroactivos en el caso de que las negociaciones mencionadas sobrepasaran los plazos previstos.

Artículo 6. *Revisión.*

Será causa suficiente para que cualquiera de las representaciones que son parte en el Convenio pueda pedir la revisión del mismo el hecho de que por disposiciones legales de rango superior se establezcan mejoras o limitaciones a las condiciones establecidas en estas normas, consideradas en su conjunto y cómputo anual, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

Para los años 2006 y 2007, en el supuesto de que en el transcurso del primer semestre de dichos años el índice de precios al consumo que publique el I.N.E. supere el 2,5%, los salarios se incrementarán automáticamente en la diferencia entre el I.P.C. a 31-12-2005 y 31-12-2006 y el 2,5% mencionado. Esta revisión semestral, en el caso de producirse, no formará parte del módulo de cálculo de los futuros incrementos salariales.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio serán compensables o absorbibles de acuerdo a la Ley con cualesquiera otras que se establezcan por disposición superior siempre y cuando las variaciones económicas, consideradas globalmente y en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores que las contenidas en este Convenio.

Artículo 8. *Indivisibilidad y unidad del convenio.*

Las condiciones acordadas en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente obligadas al cumplimiento de su totalidad.

A efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y anualmente, por lo que en el supuesto de que la Jurisdicción correspondiente, en el ejercicio de sus facultades, modificase, considerase o aplicase de forma distinta alguna de sus cláusulas, las partes deberán reunirse para revisar el Convenio en su totalidad, aplicándose entretanto las normas del Convenio anterior.

II

Organización del trabajo

Artículo 9. *Principio general.*

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, la cual se obliga a ejercerla de tal forma que mediante ello se obtengan las finalidades propuestas con la colaboración del personal. En este sentido, los responsables de la organización técnica de la Empresa son los encargados de controlar la producción en función de las tareas encomendadas a cada uno de los trabajadores.

Sin merma de la autoridad conferida a la Dirección, el Comité de Empresa tiene atribuidas funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en los temas relacionados con la organización y racionalización del trabajo, teniendo derecho a presentar informe con carácter previo a la ejecución de las decisiones que aquélla adopte en los casos de implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo, todo ello sin perjuicio de las normas legales que sean de aplicación.