

V convenio colectivo da empresa Gas Galicia SDG, S.A. (Anos 2004-2006)¹

Capítulo I

Condicións xerais

Artigo 1º.-Ámbito funcional.

Este convenio regula as relacións de traballo entre Gas Galicia SDG, S.A. e os traballadores incluídos no seu ámbito persoal e territorial, aplicándose con preferencia ao disposto nas demais normas laborais vixentes.

Artigo 2º.-Ámbito territorial.

Este convenio é de aplicación en todos os centros de traballo da empresa xa existentes ou de nova creación situados na Comunidade Autónoma de Galicia.

Artigo 3º.-Ámbito persoal.

Este convenio colectivo afecta a todos os traballadores da empresa integrados nos centros de traballo en que é de aplicación, sen outras excepcións que o persoal directivo e quen regulen individualmente a súa relación laboral pactando a súa exclusión do ámbito de aplicación do convenio.

Artigo 4º.-Ámbito temporal.

1. Este convenio terá unha duración de tres anos, entrando en vigor na data da súa sinatura con independencia da data en que teña lugar a súa publicación no DOG. Os efectos retrotráense ao 1 de xaneiro de 2004 estendendo a súa vixencia ata o día 31 de decembro de 2006, excepto naqueles artigos ou materias en que se estableza unha vixencia diferente.

2. Finalizado o período inicial de vixencia sinalado no parágrafo anterior ou calquera das súas prórrogas anuais, quedará prorrogado nas súas cláusulas nor

mativas por anos naturais, se non se producise denuncia expresa por calquera das partes.

3. A denuncia deberase formular mediante comunicación escrita á outra parte lexitimada e á autoridade laboral competente, dentro do prazo dos tres meses previos á expiración da súa vixencia ou á de calquera das súas prórrogas anuais.

Artigo 5º.-Aplicación de condicións.

1. As condicións pactadas neste convenio compensan e absorben na súa globalidade calquera outra que os traballadores disfrutaran ou a que puideran ter dereito por título anterior, actual ou futuro, de acordo cos límites establecidos na lei.

2. Os valores que neste convenio se determinan son de carácter bruto, polo que se lles aplicarán as deducións e retencións que correspondan nos termos legalmente establecidos.

3. A vixencia deste convenio colectivo implica a derogación expresa de todas aquelas outras normas vixentes de carácter colectivo que, tendo a súa orixe en acordos alcanzados entre a empresa e a representación dos seus traballadores ou estando fundamentadas en usos e costumes locais e profesionais, se opoñan ao pactado nel.

4. Sendo as condicións reguladas neste convenio un todo único e indivisible, a modificación total ou parcial do establecido nel por aplicación de norma de dereito necesario ou resolución administrativa, implicará a anulabilidade da totalidade deste convenio por instancia de parte. De producirse este suposto, ambas as partes comprométense á constitución da comisión

¹ Publicado no DOG núm. 144, do 28 de xullo de 2005.

negociadora do convenio colectivo no prazo dun mes a partir da data en que se producira a denuncia de nulidade.

Artigo 6º.-Dereito supletorio.

1. No non regulado neste convenio observarase o disposto en normas legais e regulamentarias de carácter estatal, e, se é o caso, de ámbito autonómico aplicable cando a lexislación xeral prevexa a súa competencia específica nunha determinada materia.

2. Empresa e traballador poderán concertar, mediante contrato individual de traballo, condicións laborais diferentes ás reguladas neste convenio colectivo, sempre e cando non redunden, con carácter global, en prexuízo do traballador interesado.

Artigo 7º.-Organización do traballo.

1. A organización, control e dirección do traballo, de acordo con o establecido neste convenio e na lexislación vixente, é facultade e responsabilidade da dirección da empresa.

2. As partes acordan o acatamento, no marco de relacións laborais pactado, dos principios e normas establecidos na lexislación vixente, e comprometen a súa colaboración en cantas melloras en sistemas, procedementos e métodos de prestación do traballo se poidan implantar para, mediante a utilización óptima dos recursos humanos e materiais, alcanzar

os obxectivos empresariais de calidade de servizo, produtividade, competitividade por desenvolvemento tecnolóxico e de xestión, e o fin último de rendibilidade na actividade empresarial.

Capítulo II

Clasificación profesional

Artigo 8º.-Clasificación profesional.

Ata o 31-12-2004 mantense en vigor a redacción exposta a continuación:

1. Os traballadores afectados por este convenio, serán clasificados en grupos profesionais de acordo coas definicións que se especifican no artigo seguinte.

2. A empresa, no uso das súas facultades de organización e dirección do traballo, poderá establecer e desenvolver organizativamente grupos profesionais, atendendo á evolución dos seus obxectivos e actividade.

Con efectos desde o 1-1-2005, substitúese a redacción anterior pola seguinte:

1. Establécense tres grupos profesionais: grupo técnico, grupo de xestión e grupo operativo como principio básico de clasificación profesional dos traballadores de Gas Galicia SDG, S.A., incluídos no ámbito de aplicación do convenio.

2. A realización dunhas determinadas funcións con carácter principal determinará a adscrición dos traballadores a un grupo profesional concreto e, dentro deste, a un subgrupo profesional.

3. Cada grupo profesional estará, á súa vez, subdividido en subgrupo xeral e de alta cualificación, relativos á cualificación global, amplitude de funcións, coordinación doutros traballadores, competencias profesionais, etc. Estes factores determinan a inclusión dos traballadores nos subgrupos profesionais. Dentro de cada subgrupo rexe o principio de multifunción ou polivalencia.

Artigo 9º.-Descrición de grupos profesionais.

Ata o 31-12-2004 mantense en vigor a redacción exposta a continuación:

Establécense dous grupos profesionais en función do contido xeral da prestación: técnico e administrativo, nos cales se inclúen, ademais das funcións específicas dos seus respectivos ámbitos, as actividades e tarefas comerciais, que son compartidas por ambos os grupos polo

carácter central que desempeñan para a misión e obxectivos da empresa. A mellor atención e servizo ao cliente defínese como obriga básica de todos os traballadores de Gas Galicia SDG, S.A.

Para o desempeño das funcións que a continuación se indican, os traballadores utilizarán os procedementos, medios, soportes técnicos e equipos ofimáticos que a empresa considere adecuados en cada momento.

Grupo técnico: os traballadores adscritos a este grupo realizan funcións operativas propias da industria e o mercado en que a empresa desenvolve a súa actividade, tales como, produción, distribución e utilización de gas e mantemento, atención e reparación de instalacións e produtos relacionados directa ou indirectamente con este. Igualmente realizan actividades comerciais, tales como atención e información a clientes e promoción de produtos e servizos da empresa.

Grupo administrativo: os traballadores adscritos a este grupo realizan funcións administrativas xerais, atención a clientes, venda e promoción de produtos e servizos, información e promoción comercial, elaboración de orzamentos, contratación e elaboración de informes e estudos.

Con efectos desde o 1-1-2005, substitúese a redacción anterior pola seguinte:

Establécense en función do contido xeral da prestación, os seguintes grupos profesionais:

1. Grupo técnico.

Persoal con titulación académica de grao superior ou medio que desempeña funcións propias da súa titulación ou experiencia suficiente.

Dentro do grupo técnico quedarán encadrados no subgrupo de alta cualificación aqueles postos que impliquen mando sobre outros postos.

2. Grupo de xestión.

Os traballadores encadrados neste grupo profesional desempeñan as funcións de atención comercial, administrativas, promoción, vendas, contables, etc., utilizando para iso os equipos necesarios para o tratamento da información, xa sexa en unidades administrativas da empresa ou noutras áreas desta.

3. Grupo operativo.

Os traballadores encadrados neste grupo profesional desempeñan funcións propias dun oficio ou tarefa, funcións de apoio a outras unidades da empresa, xa sexan relacionadas con clientes, almacéns, mantemento de instalacións xerais, etc.

Artigo 10º.-Niveis de cualificación funcional.

Ata o 31-12-2004 mantense en vigor a redacción exposta a continuación:

1. Dentro dos citados grupos profesionais, atendendo á amplitude, competencia e eficacia no desempeño das funcións, establécense dous niveis de cualificación funcional e un nivel de acceso. O nivel de cualificación funcional é independente das actividades que de forma accesoria, temporal u ocasional se poidan asignar aos traballadores.

2. Os niveis de cualificación funcional son os seguintes:

Superior.

Correspóndese coa alta especialización ou a maior amplitude e autonomía no desempeño das funcións propias do grupo profesional. Os traballadores nel

incluídos poden exercer supervisión de tarefas e mando de equipos de traballo.

Xeral.

Correspóndese co desempeño xeral e pleno das funcións propias do grupo profesional. Os traballadores nel incluídos poden exercer supervisión de tarefas e mando de equipos de traballo.

Acceso.

É o referido ao desempeño básico das funcións propias do grupo profesional.

3. O nivel de acceso ten por obxecto favorecer a incorporación e desenvolvemento na empresa de traballadores sen experiencia ou formación suficientes. A adscrición dun traballador a este nivel terá carácter transitorio, cunha duración máxima de 2 anos de prestación de servizos no antedito nivel. O tempo de suspensión do contrato de traballo non computará para tales efectos.

Con efectos desde o 1-1-2005, substitúese a redacción anterior pola seguinte:

Artigo 10º.-Niveis salariais.

1. Niveis de entrada.

En cada un dos subgrupos existirán niveis de entrada que se corresponden cos dous ou tres -en función do subgrupo profesional a que se pertenza- niveis salariais inferiores da táboa salarial, os cales se aplicarán, durante os dous ou tres -en función do subgrupo profesional ao que se pertenza- primeiros anos, ao persoal de novo ingreso na empresa que acceda aos distintos subgrupos profesionais.

O paso de un nivel salarial ao seguinte producirase de forma automática cada ano de actividade laboral.

Malia o anterior, a empresa está facultada para proceder a contratacións en nivel básico ou de desenvolvemento, atendendo ás peculiaridades propias de cada caso (experiencia profesional, titulación, etc.)

2. Nivel básico.

O paso ao nivel básico producirase automaticamente, ao finalizar o segundo ou terceiro ano, en función do subgrupo profesional a que se pertenza.

É o nivel salarial fixado dentro de cada subgrupo para un desempeño normal do posto de traballo.

3. Niveis de desenvolvemento.

Dentro de cada subgrupo profesional existirán varios niveis salariais de desenvolvemento superiores ao xeral, aos cales se accederá, entre outros, por aplicación de accións do programa de desenvolvemento profesional.

Capítulo III

Réxime de traballo

Artigo 11º.-Xornada de traballo.

1. A duración da xornada anual para todo o persoal da empresa será de 1.728 horas de traballo efectivo no ano 2005 e 1.722 horas de traballo efectivo no

ano 2006, podéndose distribuír de forma irregular ao longo do ano respectando os límites establecidos na lexislación vixente e prestada nos réximes de xornada partida, continuada ou por quendas. O eventual exceso sobre a citada xornada anual poderá ser compensado pola empresa en tempo de descanso.

2. A empresa e os representantes dos traballadores establecerán de mutuo acordo o calendario laboral que deberá incluír necesariamente os días festivos oficiais e os horarios de traballo para cada réxime de xornada e, se é o caso, a programación do réxime de quendas e reténs, os períodos de distribución irregular da xornada de traballo e as datas hábiles para o disfrute de vacacións e descansos compensatorios.

En defecto de acordo, a empresa publicará o calendario laboral, con carácter provisional.

3. A xornada partida é aquela en que a prestación de traballo diario se realiza, cunha interrupción para comida dunha hora e media, como mínimo, e dúas horas, como máximo, aplicando o exceso da hora e media a partir da hora de saída. En ningún caso a hora de saída poderá ser anterior ás 18.30 horas.

4. A xornada continuada comprenderá desde o 15 de xuño ata o 14 de setembro ambos os dous incluídos. Durante este período a xornada diaria será de 7 horas de traballo efectivo, efectuándose o resto do ano en réxime de xornada partida, conforme o calendario laboral.

5. Con efectos do 1-1-2006, e salvo para o persoal operario de SSTT por quendas, o persoal adscrito a xornada partida, poderá realizar o horario establecido para a xornada continuada na metade dos venres comprendidos no período de xornada partida, efectuándose por acordo entre o interesado e a súa liña de mando e procedéndose a efectuar a programación correspondente para os efectos de adecuar a súa realización ás necesidades do servizo, o cal deberá estar sempre garantido. A recuperación do menor tempo traballado nese venres efectuarase nos restantes días laborables da mesma semana do desfrute.

6. A empresa, no uso da súa facultade de organización do traballo poderá acomodar as quendas ás necesidades temporais ou cíclicas de subministración na distribución de gas, suspendelos, ou ben contratar persoal para completar os equipos de traballo necesarios.

7. O tempo de traballo computarase de modo que tanto ao comezo como ao final da xornada diaria o traballador se encontre no seu posto de traballo.

Artigo 12º.-Vacacións.

1. Todo o persoal da empresa desfrutará 22 días laborables de vacacións anuais, ou a parte proporcional que corresponda en caso de no estar en situación de alta na empresa o ano natural completo. No cómputo de días laborables non se considerarán os sábados.

2. Establécese como período xeral preferente de desfrute de vacacións anuais o comprendido entre os meses de xuño e setembro, os dous incluídos. Non obstante e por razón de necesidades de servizo ou por petición do traballador, a empresa poderá autorizar o fraccionamento do período total de vacacións. O desfrute das vacacións correspondentes ao persoal en réxime de quendas será o establecido no calendario que publique a empresa conforme o regulado no artigo 11º deste convenio.

Artigo 13º.-Mobilidade na empresa.

1. O traballador realizará habitualmente as funcións propias do seu grupo profesional. A empresa poderá asignarlle outras funcións equivalentes sen máis limitacións que as establecidas nas disposicións laborais vixentes.

Por razóns económicas, técnicas, organizativas ou de produción, a empresa poderalle asignar ao traballador funcións distintas das propias do seu grupo profesional respectando os límites e garantías establecidos na lexislación vixente.

2. A asignación temporal de funcións correspondentes a un nivel de cualificación funcional superior, dentro do mesmo grupo profesional ou noutro, suporá o dereito a devengar as diferenzas salariais que correspondesen durante o tempo de desempeño de tal prestación.

A asignación de funcións correspondentes a un nivel de cualificación funcional inferior efectuarase polo tempo imprescindible, respectando en todo caso o salario que o traballador tivese acreditado.

3. O traballador prestará os seus servizos no centro de traballo en que estea adscrito, podendo ser desprazado temporalmente por decisión da empresa nos termos legalmente establecidos.

Por mutuo acordo de empresa e traballador poderase exceder o límite máximo establecido na lei para esta situación, no tempo e condicións que expresamente conveñan, sen que iso modifique a súa natureza xurídica de desprazamento temporal.

4. Enténdese por traslado o cambio de centro de traballo que exixa para o traballador un cambio permanente de residencia.

O traballador poderá ser trasladado a calquera centro de traballo da empresa, de conformidade coa lexislación vixente.

En caso de traslado, poderase establecer unha compensación na contía que acorden empresa e traballador, sen que en ningún caso poida ser esta inferior aos gastos do primeiro desprazamento derivados do traslado da persoa e utensilios do traballador e os familiares ao seu cargo.

Capítulo IV

Contratación, promoción e formación

Artigo 14º.-Ingresos.

O ingreso dos traballadores axustarase ás modalidades de contratación establecidas en cada momen

to pola lexislación vixente, e estará determinado por razóns de necesidade de contratación libremente establecidas a criterio da empresa.

Artigo 15º.-Período de proba.

1. O ingreso de traballadores entenderase feito a título de proba co período de duración máximo que na lei se estableza.

2. Durante o período de proba poderase resolver libremente o contrato por calquera das partes sen prazo de aviso e sen dereito a indemnización ningunha.

3. A situación de incapacidade temporal ou equivalente interromperá o cómputo do período de proba, que se reiniciará a partir da data de incorporación efectiva ao traballo.

4. En caso de promoción e ascenso do traballador, a empresa poderá condicionar a súa efectividade á superación dun período de proba que non será superior ao establecido no parágrafo 1 deste artigo.

Artigo 16º.-Programa de desenvolvemento profesional.

1. O programa de desenvolvemento profesional regula e canaliza o dereito dos traballadores á promoción e está destinado ao conxunto dos traballadores suxeitos a este convenio.

2. Constituirase unha comisión mixta paritaria composta por unha representación dos traballadores e outra da empresa, á cal lle corresponden as seguintes competencias:

-Analizar, con carácter previo á súa aprobación pola dirección, sobre o proxecto de accións e contido previstos dentro do programa anual elaborado pola dirección e a súa distribución por grupos profesionais.

-Desenvolver o deseño das accións en canto a requisitos, fases, programas básicos de formación, tratamento económico destas, seguimento do programa e das accións e avaliación final do programa.

-Comprobar que o cumprimento das distintas accións se axusta ao acordado polas partes e á programación previa realizada en cada caso.

-Analizar e propoñer solucións á dirección sobre as cuestións que se puidesen suscitar en aplicación ás distintas accións e sobre posible mellora no desenvolvemento do sistema.

-Realizar propostas encamiñadas a favorecer o desenvolvemento do sistema.

-Velar pola non-discriminación do traballador para o seu acceso ao sistema ou pola súa pertenza a este.

-Distribuír a dotación económica do programa, atendendo ás accións efectuadas.

Artigo 17º.-Promoción e ascensos.

1. A promoción e ascenso de nivel de cualificación dentro de cada grupo profesional, ou o cambio deste, efectuarase en calquera dos seguintes supostos:

a) Sempre que se alcanzase a retribución correspondente a un nivel superior mediante a suma do soldo base e o correspondente complemento de desenvolvemento profesional, que destina a comisión que distribúe o PDP. En cuxo caso absorberase o complemento de desenvolvemento profesional na parte que proceda para garantir o nivel salarial correspondente.

b) Cando a empresa así o aprecie libremente atendendo ás súas necesidades organizativas.

2. Será de libre criterio da empresa, en función das súas necesidades de organización, a amortización das vacantes que se produzan.

3. Para a cobertura de vacantes considerárase como criterio de selección a posibilidade de mobilidade funcional con persoal propio ou doutras empresas do grupo, con carácter previo á contratación externa.

Artigo 18º.-Formación.

1. A empresa poderá establecer programas de formación e perfeccionamento, co fin de facilitarlles aos traballadores a súa permanente adecuación profesional aos cambios organizativos e tecnolóxicos e potenciar as súas expectativas de promoción e desenvolvemento. Os traballadores asumen o dereito e deber de colaborar activamente nas accións formativas tanto en calidade de alumnos para a ampliación e perfeccionamento dos propios coñecementos, como de profesores ou monitores para transmitir a outros os xa adquiridos.

A empresa facilitaralles aos representantes dos traballadores información sobre a planificación, programación e desenvolvemento dos distintos programas de formación e perfeccionamento que se realicen.

A antedita formación realizarase preferentemente en xornada de traballo sen que a posible extensión desta fose do ámbito de xornada laboral se poida considerar para ningún efecto como prestación efectiva de traballo.

2. As partes asinantes asumen o compromiso de desenvolver as iniciativas e accións necesarias, e instar conxuntamente dos organismos oficiais a obtención das axudas e subvencións que en esta materia estean establecidas.

Capítulo V

Sistema retributivo

Artigo 19º.-Sistema retributivo.

1. As retribucións do persoal comprendido neste convenio estarán constituídas polo salario, integrado polo soldo base, o complemento de desenvolvemento profesional, e polos complementos funcionais.

Para os efectos de percepción do salario consideraranse todos os meses de trinta días.

2. As retribucións que se establecen neste convenio, e os valores que para cada concepto se fixan, están referidos a xornada efectiva e completa de traballo. En consecuencia, o persoal que teña concertado un réxime de traballo a xornada parcial, devengará tales retribucións na proporción que corresponda á xornada que efectivamente realice.

3. Os conceptos integrantes do salario de acordo co establecido no parágrafo 1 deste artigo, teñen carácter consolidable. Non terán tal carácter os complementos funcionais, polo que os deixarán de percibir os traballadores que os devenguen cando se lles asignen tarefas que non leven aparellada a condición exixida para a súa percepción.

4. Quedan suprimidos todo tipo de complementos de calquera contido e denominación, con excepción dos regulados neste convenio e daqueles pactados individualmente con cada traballador que teñan carácter ad personam ou calquera outro que tivese ese carácter.

5. É de libre facultade da empresa a creación de novos conceptos de complementos, fixos ou variables, e a modificación e anulación dos existentes, con respecto dos límites establecidos na lexislación vixente.

Artigo 20º.-Soldo base.

É a parte do salario constituída pola cantidade anual asignada, dentro da táboa salarial, en relación cos niveis salariais e grupos profesionais existentes. O seu valor mensual é o resultado de dividir entre catorce pagamentos de igual importe -doce mensualidades e dúas pagas extraordinarias- o total establecido no anexo I.

Artigo 21º.-Complemento de desenvolvemento profesional.

É a parte do salario constituída pola cantidade asignada a cada traballador, atendendo ao seu desempeño efectivo, amplitude de funcións, experiencia e grao de desenvolvemento profesional no exercicio da súa actividade.

O importe deste complemento para cada traballador será absorbido no soldo base, no suposto de cambio de nivel salarial do traballador, ou cando a suma do soldo base e complemento de desenvolvemento alcance outro nivel salarial de acordo cos niveis salariais referidos no anexo I, en cuxo caso se producirá o ascenso ao dito nivel de forma automática.

O complemento de desenvolvemento profesional percibirase en catorce pagamentos de igual importe, doce mensualidades e dúas pagas extraordinarias.

Artigo 22º.-Gratificacións extraordinarias.

De conformidade co establecido nos artigos 20º e 21º, devengarase anualmente dúas gratificacións extraordinarias que se percibirán nos meses de xullo e decembro. Por ter cada gratificación extraordinaria cómputo de carácter semestral, o persoal percibiraas

proporcionalmente ao tempo traballado respecto a cada unha delas.

Artigo 23º.-Complementos funcionais.

1. Son complementos funcionais de posto de traballo as cantidades que se poidan asignar aos traballadores por razón dos requirimentos específicos das funcións que exerzan ou das circunstancias de tempo ou lugar en que estas deban desenvolverse.

2. Dado o seu carácter funcional, a súa percepción dependerá exclusivamente do exercicio efectivo das funcións para as que están regulados, polo que non teñen carácter consolidable e en consecuencia o dereito ao seu devengo, por día efectivamente traballado, cesará automaticamente para o traballador en canto lle deixen de afectar os requirimentos exixidos ou as circunstancias de tempo, lugar e condición de traballo predeterminadas para o seu devengo.

Artigo 24º.-Retén.

1. Devengará este complemento todo traballador que funcionalmente quede adscrito pola empresa a este servizo, cuxa finalidade fundamental consiste en asegurar a actuación rápida ante situacións de urxencia, accidente ou sinistro que poidan supoñer risco na seguridade das persoas e de instalacións propias ou de terceiros, así como para garantir a continuidade e suficiencia de subministración nos termos exixidos á prestación dun servizo público. Isto implica, para o persoal vinculado á súa prestación, a obrigatoriedade de estar dispoñible e efectivamente localizable e en condicións que aseguren a súa efectiva presenza no menor tempo posible e dentro do prazo que estableza a dirección da empresa.

2. O servizo de retén esténdese desde a finalización da xornada laboral ordinaria do persoal a el adscrito ata o inicio da seguinte, podendo existir entre ambos momentos días festivos ou non laborables completos.

3. A situación de retén distribúese por bloques de semana completa ou por días, establecéndose pola empresa o calendario correspondente por sistema rotacional de asignación individual da condición de titular ou suplente, co fin de que o colectivo de persoal adscrito a este servizo asegure a súa cobertura ante situacións de absentismo de calquera clase.

4. A dirección da empresa regulará as normas de actuación e organización do traballo no servizo de retén e o seu calendario anual correspondente, que estableza as datas e horas de inicio e fin do citado servizo.

5. O complemento por adscrición ao servizo de retén retribúe tanto a dispoñibilidade como a efectiva prestación do traballo, con independencia do tempo que en cada intervención for necesario e do día e hora da semana en que se realice. Non obstante, se como consecuencia da adscrición a este servizo se producise a efectiva prestación do traballo nun día festivo (domingo, ou festa oficial), ou ben a adscrición a el se producise nos días 1 de xaneiro,

festividade de xoves santo e 25 de decembro, esta compensarase cun día de descanso.

A contía do complemento por adscrición ao servizo de retén establécese en 155,07 A para o ano 2004 e 158,79 A para o ano 2005, euros brutos semanais.

Artigo 25º.-Horas extraordinarias.

Establécese como principio xeral que os traballadores terán que desenvolver a súa máxima capacidade e coñecementos profesionais, para conseguir o normal rendemento durante a xornada de traballo e, consecuentemente, só en casos especiais se realizarán horas extraordinarias unha vez constatada pola empresa a súa necesidade.

Terán a consideración de horas extraordinarias aquelas que se realicen sobre a duración máxima da xornada de traballo, fixada conforme o artigo 11º deste convenio e disposicións legais de aplicación.

Para os efectos da súa realización polos traballadores, consideraranse horas extraordinarias de obrigado cumprimento ou motivadas por causa de forza maior, as necesarias para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e/ou urxentes, así como as motivadas por actividades que garantan o correcto funcionamento e subministración de instalacións de gas, e

calquera outra actuación que se precise para garantir a prestación do servizo público que ten encomendado Gas Galicia SDG, S.A., que non poida ser atendida polo persoal en xornada de traballo normal.

As horas extraordinarias, en base ao subgrupo profesional, retribuiranse da seguinte forma, en euros brutos por hora extra realizada:

SubgrupoDe realización obrigatoria
profesionalou forza maior
Alta cualificación15,03 euros
Xeral11,42 euros

Artigo 26º.-Complemento da prestación pública por incapacidade temporal.

A empresa complementará aos traballadores con contrato vixente, cun ano de antigüidade como mínimo, a prestación pública por incapacidade temporal ata o 100% do seu soldo base e complemento de desenvolvemento profesional, no suposto de que a baixa derive de enfermidade común ou accidente non laboral e ata o 100% se deriva de accidente de traballo, enfermidade profesional, ou incapacidade temporal directamente motivada pola situación de embarazo.

Os traballadores que perciban o complemento, terán obriga de someterse ao exame médico que poida establecer a empresa. Se neste se determina que o traballador é apto para o traballo, deixará de percibir o complemento.

Artigo 27º.-Pagamento de salarios.

O pagamento dos salarios realizarase o último día hábil de cada mes, mediante transferencia bancaria

á conta corrente indicada polo traballador e da que este sexa titular.

Artigo 28º.-Incremento salarial.

a) Para o ano 2004, con efecto do 1 de xaneiro do dito ano e sobre os conceptos que posteriormente se sinalarán, o incremento será do 3,2% igual ao IPC real do dito ano.

b) Para o ano 2005, con efecto do 1 de xaneiro do dito ano e sobre os conceptos que posteriormente se sinalarán, o incremento será igual ao IPC real do dito ano, máis 0,4%, aplicándose, inicialmente, un incremento igual á previsión do IPC que determine o Goberno da Nación para o dito ano, máis 0,4%.

c) Para o ano 2006, con efectos do 1 de xaneiro do dito ano e sobre os conceptos que posteriormente se sinalarán, o incremento será igual ao IPC real do dito ano, máis 0,4%, aplicándose, inicialmente, un incremento igual á previsión do IPC que determine o Goberno da Nación para o dito ano, máis 0,4%.

Os conceptos sobre os que se aplicarán os citados incrementos serán os seguintes:

Para o ano 2004 e 2005:

- Soldo base.
- Complemento desenvolvemento profesional.
- Retén.

Para o ano 2006:

- Soldo base.
- Complemento desenvolvemento profesional.

De acordo cos criterios de incremento salarial fixados axustaranse as correspondentes táboas salariais.

Artigo 29º.-Revisión salarial.

A cláusula de revisión salarial, por desviación do IPC real con respecto ao previsto, operará nos anos 2005 e 2006, na forma seguinte:

-Se o IPC real é superior ao previsto, a diferenza terá efectos retroactivos, e modificaranse á alza os valores dos conceptos obxecto de incremento salarial xeral, que servirán de base para os incrementos do exercicio seguinte.

-Se o IPC real é inferior ao previsto, a diferenza non terá efectos retroactivos. A comisión mixta de vixilancia e interpretación do convenio colectivo analizará e acordará, se é o caso, a incidencia da dita diferenza nos valores dos conceptos obxecto de incremento salarial xeral, que servirán de base para os incrementos do exercicio seguinte.

Capítulo VI

Outras disposicións

Artigo 30º.-Bonificación de gas.

Aos empregados en activo que tivesen contratado, na vivenda que constituía a súa residencia habitual,

a subministración de gas con Gas Galicia SDG, S.A., concederáselles un 80% de bonificación da facturación da empresa, sendo por conta do traballador os impostos correspondentes.

Esta bonificación só é aplicable no domicilio particular do empregado e para usos domésticos.

Artigo 31º.-Comisión mixta.

Ambas as partes negociadoras acordan establecer unha comisión mixta como órgano de interpretación, conciliación e vixilancia de cumprimento deste convenio.

A comisión mixta está integrada paritariamente por dous representantes dos traballadores e por dous representantes da empresa.

Serán funcións específicas da comisión mixta as seguintes:

- a) Interpretación do convenio.
- b) Vixilancia do cumprimento do convenio.
- c) Establecemento de procedementos para resolver as discrepancias no seo da propia comisión.
- d) Establecemento de procedementos voluntarios de solución de conflitos colectivos.

Artigo 32º.-Acción sindical.

1. Os representantes dos traballadores ostentarán o réxime de garantías, dereitos e deberes que determinen en cada momento as disposicións legais sobre a materia.
2. Os representantes dos traballadores poderán acumular entre eles o crédito de horas que a lexislación lles conceda para efectos sindicais, cun tope máximo do dobre das que persoalmente lles correspondan, computándose por períodos mensuais.
3. As horas necesarias para asistir a reunións por instancia da empresa, así como as reunións previamente concertadas con esta, non serán descontadas do crédito de horas que lles corresponde aos representantes dos traballadores. Así mesmo, os gastos xerados como consecuencia da asistencia ás ditas reunións, irán por conta da empresa.

Artigo 33º.-Prevención de riscos laborais.

As partes asinantes deste convenio colectivo, co obxecto de promover activamente a protección da saúde dos traballadores, comprométese a desenvolver as accións necesarias para a aplicación da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais e o seu regulamento de desenvolvemento para conseguir o maior grao de seguridade no

desenvolvemento da actividade, mediante a creación dunha comisión mixta constituída para tal efecto.

A acción preventiva desenvolverase baixo o principio de coordinación e colaboración da empresa

e os traballadores. Para estes efectos constituirase un único comité de seguridade e saúde, que actuará no ámbito de aplicación deste convenio, como órgano de participación e consulta regular e periódica sobre saúde e seguridade, e que entenderá de todas as cuestións relacionadas coa política de prevención na empresa. O dito comité estará constituído paritariamente por dous delegados de prevención, en representación dos traballadores e por dous representantes da empresa.

En todo o non previsto nos parágrafos anteriores aplicarase a lexislación xeral en materia de prevención de riscos laborais.

Disposición adicional

Réxime disciplinario.

O réxime disciplinario de aplicación nos casos de incumprimento das obriga laborais do traballador regúlase no anexo II deste convenio colectivo.

Disposición transitoria

Préstamo para adquisición de vehículo.

Durante a vixencia deste convenio, é dicir, ata o 31 de decembro de 2006, o préstamo para adquisición de vehículo ten por finalidade, única e exclusivamente, axudar na adquisición deste aos compoñentes dos equipos técnico comerciais, como contraprestación pola utilización obrigatoria de vehículo propio no desempeño das súas funcións.

Gas Galicia SDG, S.A. concederalles aos traballadores afectados que o soliciten un préstamo per

soal para a adquisición de vehículo, ata un importe máximo de 12.020,24 euros.

O préstamo amortizarase nun período máximo de catro anos e non se poderá solicitar outro ata a completa cancelación do anterior. Para a amortización do préstamo calcularanse cotas de igual importe, que comprenderán capital e intereses, e descontaranse dos haberes fixos do traballador tanto en mensualidades ordinarias como extraordinarias.

O tipo de interese anual do préstamo será o fixado cada ano como interese legal do diñeiro pola Lei de orzamentos xerais do Estado. Nos préstamos con amortización superior ao ano natural revisarase, o 1 de xaneiro de cada exercicio, o interese aplicable.

ANEXO I

Táboa salarial ano 2004 (IPC real: 3,2%)

Escala salarial	Niveis de cualificación funcional	Grupo técnico euros	Grupo administrativo euros
A	Superior	23.451,06	23.451,06

B		22.744,55	22.744,55
D	Xeral	19.105,58	19.105,58
E		16.922,10	16.922,10
F		15.163,03	15.163,03
G		13.267,66	13.267,66
2º ano	Acceso	11.599,82	11.599,82
1º ano		10.917,48	10.917,48

Os valores desta táboa determináronse de conformidade co establecido no artigo 28º.

ANEXO

Bandas salariais a valor 2005

I

(Euros/ano brutos)-incremento IPC teórico+0,4 (2,4%)

Táboa salarial	Nivel salarial
47.763,96 en diante	19
44.352,24	18
40.804,08	17
36.901,07	16
33.707,71	15
31.852,34	14
29.819,22	13
28.740,26	12
26.966,16	11
25.546,91	10
22.708,35	9
20.934,26	8
19.514,99	7
18.450,53	6
17.030,84	5

15.926,17	4
14.963,82	3
13.954,04	2
12.503,75	1

Grupos e subgrupos profesionais					
Operativo		Xestión		Técnico	
Xeral	Alta cualificación	Xeral	Alta cualificación	Xeral	Alta cualificación
					47.763,96
					en diante
				44.352,24	44.352,24
				40.804,08	40.804,08
				36.901,07	36.901,07
	33.707,71		33.707,71	33.707,71	33.707,71
	31.852,34		31.852,34	31.852,34	31.852,34
	29.819,22		29.819,22	29.819,22	29.819,22
28.740,26	28.740,26	28.740,26	28.740,26	28.740,26	28.740,26
26.966,16	26.966,16	26.966,16	26.966,16	26.966,16	26.966,16
25.546,91	25.546,91	25.546,91	25.546,91	25.546,91	25.546,91
22.708,35	22.708,35	22.708,35	22.708,35	22.708,35	22.708,35
20.934,26	20.934,26	20.934,26	20.934,26	20.934,26	20.934,26
19.514,99	19.514,99	19.514,99	19.514,99	19.514,99	19.514,99
18.450,53	18.450,53	18.450,53	18.450,53	18.450,53	18.450,53
17.030,84	17.030,84	17.030,84	17.030,84	17.030,84	17.030,84
15.926,17	15.926,17	15.926,17	15.926,17	15.926,17	15.926,17
14.963,82		14.963,82			
13.954,04		13.954,04			
12.503,75		12.503,75			

Niveis de entrada en automático

Nivel básico/xeral

Niveis dedesenvolvemento

ANEXO II

Réxime disciplinario

Artigo 1º.-Réxime disciplinario.

Os traballadores poderán ser sancionados pola empresa de acordo co réxime disciplinario que para a gradación de faltas e sancións se establece nos artigos seguintes.

Artigo 2º.-Gradación das faltas.

Toda falta cometida por un traballador clasificarase, atendida a súa importancia, transcendencia e as circunstancias que cualifiquen a súa conduta, como leve, grave ou moi grave.

Artigo 3º.-Faltas leves.

Cualificaranse como faltas leves as seguintes:

1ª A falta de puntualidade na asistencia ao traballo con atraso sobre o horario de entrada superior a cinco e inferior a trinta minutos.

2ª Non cursar en tempo oportuno a baixa correspondente cando se falte ao traballo por motivos xustificadas, a non ser que se probe a imposibilidade de telo efectuado.

- 3ª O abandono sen causa fundada do traballo, aínda cando sexa por breve tempo.
- 4ª Pequenos descoidos na conservación do material de traballo.
- 5ª Falta de aseo e limpeza persoal.
- 6ª Non comunicar á empresa os cambios de residencia ou domicilio.
- 7ª A discusión sobre asuntos estraños ao traballo dentro das dependencias da empresa ou no desempeño das súas funcións.

8ª Faltar inxustificadamente ao traballo un día no período de trinta.

Artigo 4º.-Faltas graves.

Cualificaranse como faltas graves as seguintes:

1ª Máis de tres faltas inxustificadas de puntualidade durante un período de trinta días, ou unha soa cando tivese que relevar a outro traballador.

2ª Faltar inxustificadamente dous días ao traballo durante un período de trinta.

3ª Non comunicar coa puntualidade debida os cambios experimentados na familia e que poidan afectar á Seguridade Social.

4ª Dedicarse a actividades impropias ou alleas ao traballo durante a xornada laboral.

5ª A simulación de enfermidade ou accidente en prexuízo da prestación do traballo ou o normal rendemento.

6ª A simple desobediencia aos superiores xerárquicos en calquera circunstancia laboral.

7ª Simular a presenza doutro traballador.

8ª A negligencia ou desidia no traballo.

9ª A imprudencia no desempeño das súas funcións.

10ª Realizar traballos particulares durante a xornada, así como empregar para usos propios ferramentas da empresa.

11ª A embriaguez ou drogadicción en xornada de traballo, e aínda fóra desta se se incorrese niso vestindo uniforme da empresa.

12ª O abandono sen causa fundada do posto de traballo cando e como consecuencia diso se causase prexuízo á empresa ou dano a outros compañeiros.

13ª Non atender ao público coa corrección debida.

14ª A reincidencia en falta leve (excluída a de puntualidade), aínda que sexa de distinta natureza e tendo mediado amoestación escrita.

Artigo 5º.-Faltas moi graves.

Cualificaranse como faltas moi graves as seguintes:

1ª Máis de dez faltas de puntualidade inxustificadas na asistencia ao traballo, cometidas no período de seis meses, ou vinte durante un ano.

2ª A desobediencia aos superiores xerárquicos que implique quebrantamento manifesto da disciplina ou cando dela se derivase prexuízo notorio para a empresa.

3ª A fraude, deslealdade ou abuso de confianza nas xestións encomendadas, e o furto ou roubo á empresa, traballadores ou terceiros dentro das dependencias da empresa ou no desempeño das súas funcións en calquera lugar.

4ª O delito de furto, ou complicidade neste, de gas ou subprodutos.

5ª Facer desaparecer, inutilizar, estragas ou causar danos a primeiras materias, útiles,

ferramentas, maquinaria, aparellos, instalacións, edificios, utensilios ou documentos da empresa.

6ª A imprudencia no desempeño das funcións que supoña risco de accidente para el mesmo ou outros traballadores ou terceiras persoas, ou perigo de avaría en instalacións da empresa ou de terceiros alleos a ela.

7ª A condena por delito de roubo, furto ou malversación cometidos fóra da empresa, ou por calquera outra clase de feitos que poidan implicar desconfianza para o seu autor. En todo caso as de duración superior a seis anos ditadas polos tribunais de xustiza como sentenza firme.

8ª A habitual e continuada falta de aseo e limpeza.

9ª A embriaguez ou drogadicción que supoña prexuízo grave no rendemento do traballo.

10ª Violar o segredo de correspondencia ou documentos reservados da empresa.

11ª O uso en beneficio propio ou alleo da información a que teña acceso ou coñeza por causa ou con ocasión da súa relación laboral coa empresa.

12ª A divulgación de información confidencial ou propia da empresa, dos seus clientes ou provedores, que coñeza por razón ou con ocasión das funcións desempeñadas.

13ª Dedicarse particularmente a traballo ou negocio relacionado directa ou indirectamente cos fins industriais e comerciais da empresa, e recibir beneficios ou gratificacións dos clientes ou aboados por traballos realizados no desempeño das súas funcións.

14ª Os malos tratos de palabra ou de obra, abuso de autoridade, ou falta grave de respecto e consideración a outros compañeiros e os seus familiares directos.

15ª Causar accidentes graves por negligencia ou imprudencia inescusables.

16ª Abandonar o traballo en postos de responsabilidade.

17ª A diminución voluntaria e continuada no rendemento normal do traballo.

18ª A reincidencia en falta grave, aínda que sexa de distinta natureza, sempre que se cometa dentro dun período de seis meses da primeira.

Artigo 6º.-Sancións.

1. Atendida a maior ou menor gravidade da falta e as circunstancias concorrentes en cada caso, as sancións que a continuación se relacionan poderanse impoñer discrecionalmente de acordo coa cualificación que lle corresponda a esta.

2. Sancións por falta leve:

-Amoestación verbal.

-Amoestación por escrito.

-Suspensión de emprego e soldo ata dous días.

3. Sancións por falta grave:

-Suspensión de emprego e soldo de tres a quince días.

4. Sancións por falta moi grave:

-Suspensión de emprego e soldo de vinte a sesenta días.

-Inhabilitación por un período non superior a cinco anos para ascender de categoría.

-Traslado forzoso ou cambio de centro de traballo a localidade distinta sen dereito a indemnización ou compensación ningunha.

-Despedimento con perda de todos os dereitos na empresa.

Artigo 7º.-Prescrición das faltas.

A prescrición das faltas laborais, computada en todo caso a partir da data en que a dirección da

empresa tivo coñecemento da súa comisión, producirase dentro dos seguintes prazos:

Gradación da falta	Prazo prescrición
Leve	10 días
Grave	20 días
Moi grave	60 días

En todo caso, as faltas laborais prescribirán aos seis meses de térense cometido.