

ANEXO II

Relación de profesores/as y centro/s que participan en el proyecto de formación en centros docentes, que se desarrollará en del al de 199.....

Centro de destino	Puesto (1)	Apellidos y nombre	DNI	NRP	Situación (2)

En a de de 199.....

El/la Director/a,

Fdo:

(1) Docente, Director, etc.

(2) Situación: Funcionario, interino, comisión de servicios, laboral.

ANEXO III

Guión para la elaboración del proyecto

1. Análisis de la realidad del centro.
2. Objetivos finales y parciales a los que responde el proyecto.
3. Los contenidos objeto de trabajo y su relación con la elaboración del proyecto educativo y proyecto curricular.
4. La metodología de trabajo, las actividades de formación previstas y las modalidades de formación mediante las cuales se desarrollará el proyecto de formación.
5. La temporalización: Período total para el desarrollo del proyecto y distribución en fases anuales, tiempo aproximado asignado a cada modalidad de formación prevista.
6. El papel asignado a cada persona del centro docente en el desarrollo del proyecto.
7. La intervención de asesores externos.
8. Los recursos necesarios: Didácticos y organizativos.
9. Necesidades presupuestarias en conceptos de:

Pago de ponentes.

Adquisición de material bibliográfico.

Desplazamientos (sólo en los casos de proyectos en centros de distinta localidad o para alguna actividad que así lo requiera).

Otros.

10. Criterios para la evaluación del proyecto.

El proyecto debe quedar claramente definido en dos fases de un curso escolar cada una.

ANEXO IV

Guión para la memoria e informe que debe presentarse al término de cada fase del proyecto

1. Características generales y particulares del contexto en el que se ha desarrollado el proyecto.
2. Consecución de los objetivos del proyecto:
 - Propuestos inicialmente.
 - Alcanzados al finalizar el proyecto.

3. Participantes en el proyecto:

Profesores participantes que han recibido formación.
Profesionales e instituciones que han impartido o coordinado la formación.

4. Actividades realizadas:

De formación:

En el centro docente.

En el centro de profesores y de recursos.

En la universidad.

En la empresa.

Número de horas realizadas.

Otras.

5. Cambios realizados en el proyecto a lo largo de su puesta en marcha en cuanto a:

Objetivos.

Contenidos.

Actividades.

Metodología.

Recursos.

6. Síntesis del proceso de evaluación utilizado a lo largo del proyecto.

7. Conclusiones: Logros del proyecto e incidencia en el centro docente.

8. Materiales elaborados (si los hubiera).

9. Actas de las reuniones de trabajo y de las actividades de formación a efectos de certificación y registro. En las actas deben aparecer todos los profesores que han terminado el proyecto así como las incidencias más relevantes. Incluir asimismo la relación de los profesores que no han terminado, las causas y el tiempo exacto que han permanecido realizando el proyecto.

5807

RESOLUCION de 17 de febrero de 1995, de la Dirección General de Investigación Científica y Técnica, por la que se adjudican «Estancias temporales de científicos y tecnólogos extranjeros en España», con cargo al Programa Nacional de Formación de Personal Investigador.

Por Resolución de 14 de abril de 1994 («Boletín Oficial del Estado» del 23), de la Secretaría de Estado de Universidades e Investigación, se convocaron acciones de perfeccionamiento en el marco del Programa Nacional de Formación de Personal Investigador del Plan Nacional de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico.

Asimismo, por Resolución de 1 de agosto de 1994 («Boletín Oficial del Estado» del 12), se adjudican postdoctorales de la modalidad B a los equipos de investigación relacionados en el anexo II.

De acuerdo con el mandato de coordinación y armonización de programas nacionales y sectoriales, establecido en la Ley 13/1986, de 14 de abril («Boletín Oficial del Estado» del 18), la Dirección General de Investigación Científica y Técnica tiene atribuida la gestión de dicho programa, Esta Dirección General ha resuelto:

Primero.—Examinado el informe del investigador principal al que se le adjudicó una beca postdoctoral, modalidad B, adjudicar la estancia temporal del investigador extranjero que se relaciona en el anexo.

Segundo.—El inicio del período de disfrute de la ayuda es el que figura en el anexo, finalizando el 31 de diciembre de 1995.

Tercero.—La dotación económica es la señalada en el anexo.

Cuarto.—El beneficiario queda obligado al cumplimiento de la normativa establecida en la resolución de esta convocatoria.

Quinto.—El beneficiario de esta ayuda queda obligado al cumplimiento de la normativa fijada en las disposiciones de la convocatoria.

Lo que pongo en conocimiento de V. I. a los efectos oportunos.

Madrid, 17 de febrero de 1995.—El Director general, Roberto Fernández de Caleyá y Alvarez.

Ilma. Sra. Subdirectora general de Formación y Perfeccionamiento de Personal Investigador.

ANEXO

Organismo: Universidad de Murcia. Nombre: Rink, Bárbara. Dotación bruta mensual: 230.000 pesetas. Ayuda de viaje: 100.000 pesetas. Inicio período disfrute: 1 de abril de 1995.

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

5808

RESOLUCION de 21 de febrero de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del régimen disciplinario, anexo del Convenio Colectivo para la empresa «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima».

Visto el texto del régimen disciplinario, anexo del Convenio Colectivo para la empresa «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009082, «Boletín Oficial del Estado» de 29 de noviembre de 1994), que fue suscrito con fecha 29 de diciembre de 1994, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los delegados de personal, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado régimen disciplinario, anexo a dicho 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, 21 de febrero de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ANEXO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «GAS NATURAL CASTILLA Y LEÓN, SOCIEDAD ANONIMA»

Preámbulo

De conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo para la empresa «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima», de fecha 16 de septiembre de 1994, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 285, de fecha 29 de noviembre, los representantes de los trabajadores y de la empresa han acordado la aprobación del presente régimen disciplinario como anexo al citado Convenio Colectivo.

Su ámbito de aplicación es el de la empresa «Gas Natural Castilla y León, Sociedad Anónima», según acuerdo que expresamente las partes hacen constar de conformidad con la disposición final tercera del Convenio Colectivo de referencia.

El período de vigencia del presente régimen disciplinario será indefinido, salvo acuerdo expreso de ambas partes.

Como anexo al Convenio Colectivo de empresa que es, y a los efectos previstos en el artículo 85.2, a), del Estatuto de los Trabajadores, las partes que lo conciertan, con la legitimidad que establece el artículo 87 del mismo texto legal y reconocida mutuamente, son las siguientes:

Por la representación unitaria de los trabajadores: Don Fernando González Arnaiz, don Carlos Iglesias Martínez, don Gregorio López Grijalbo, don José Martín Fernández y don Melchor Zapatera Sánchez.

En representación de la empresa: Don Angel Larraga Palacios y don José Antonio Saras Aranda.

Régimen disciplinario

Artículo 1. Régimen disciplinario.

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

Artículo 2. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendida su importancia, trascendencia y las circunstancias que califiquen su conducta, en:

- Falta leve.
- Falta grave.
- Falta muy grave.

Artículo 3. Faltas leves.

Se calificarán como faltas leves las siguientes:

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

b) No cursar en el plazo de tres días la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

c) El abandono sin causa fundada del trabajo, aun cuando sea por breve tiempo.

d) Descuidos en la conservación del material de trabajo.

e) Falta de aseo y limpieza personal.

f) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio dentro del mes en que se produzcan.

g) La discusión sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa o en el desempeño de sus funciones.

h) Faltar injustificadamente al trabajo un día en un período de treinta.

Artículo 4. Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

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

b) Faltar injustificadamente dos días al trabajo durante un período de treinta.

c) No comunicar, dentro del mes en que se produzcan, los cambios experimentados en la familia y que puedan afectar a la Seguridad Social.

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

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

f) La desobediencia a los superiores jerárquicos en el ejercicio normal de su poder de dirección.

g) Simular la presencia de otro trabajador.

h) La negligencia o desidia en el trabajo, cuando previamente hubiese sido apercibido por ello.

i) Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas de la empresa.

j) La embriaguez o drogadicción en jornada de trabajo.

k) El abandono sin causa fundada del puesto de trabajo cuando y como consecuencia del mismo se causare perjuicio a la empresa o daños a otros compañeros.

l) No atender al público con la debida corrección.

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

Artículo 5. Faltas muy graves.

Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

d) El delito de hurto o complicidad en el mismo de gas o subproductos.

e) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos a primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa.

f) 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.

g) La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualesquiera otras clases de hechos que puedan implicar desconfianza para su autor.

h) La habitual y continuada falta de aseo y limpieza.

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

j) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa.

k) 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.

l) 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.