

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

1347 *Resolución de 13 de enero de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre modificación del I Convenio colectivo de Gas Natural Comercial SDG, S.L.*

Visto el texto del acuerdo sobre modificación del I Convenio Colectivo de la empresa Gas Natural Comercial SDG, S.L. publicado en el BOE de 24.10.2007 (Código de Convenio nº 9016822) que fue suscrito con fecha 3 de diciembre de 2008 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por las secciones sindicales de FITEQA-CC.OO. y FIA-UGT en representación de los trabajadores 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 acuerdo 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, 13 de enero de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

ACUERDO SOBRE MODIFICACIÓN DEL I CONVENIO COLECTIVO DE GAS NATURAL COMERCIAL SDG, S. L.**Preámbulo**

El convenio colectivo 2007-2009 de Gas Natural Comercial SDG, S.L. responde a la voluntad compartida por ambas partes, de acabar dotando al Grupo Gas Natural en España de un marco único de relaciones laborales, de carácter general para todas las empresas que queden recogidas en el ámbito funcional del mismo, siendo el presente convenio un paso más en ese sentido.

Bajo esta premisa, toda la regulación se fundamenta en la homogeneización de las condiciones laborales existentes hasta la fecha, en donde se mantenían diferencias por ámbito geográfico, estableciendo nuevas regulaciones igualitarias, o modificando las ya existentes, respetando derechos adquiridos.

En este sentido, se ha acordado una nueva regulación de Clasificación Profesional y un nuevo Régimen Retributivo, que mejora globalmente las condiciones económicas de todo el personal, conlleva una mayor progresión profesional y permite una mejor incorporación a convenio, si llegase el caso, del personal Excluido.

Asimismo, incorpora otras condiciones novedosas como una amplia regulación sobre Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, sobre Movilidad Geográfica, Tiempo de Trabajo y nueva regulación sobre Prevención de Riesgos. Por otra parte, se equiparan o igualan determinados beneficios sociales.

Es por ello que el conjunto de acuerdos alcanzados, tanto respecto de las nuevas regulaciones como las anteriores que han sido modificadas, compensan, mejoran y sustituyen las regulaciones recogidas en los respectivos convenios de las empresas de origen, que se han seguido aplicando, temporalmente, según cada caso.

Artículo 5.bis Vinculación a la totalidad.

Los pactos contenidos en el presente Convenio constituyen un todo orgánico e indivisible. Si por sentencia judicial firme, o resolución administrativa firme, se resolviera la

nulidad del mismo, las partes firmantes se comprometen a renegociar uno nuevo. En el supuesto de que la nulidad fuese parcial, de alguna de sus cláusulas y/o disposiciones, y cualquiera de las partes firmantes lo considerase esencial a la totalidad e indivisibilidad del mismo, las partes firmantes se comprometen a renegociar el Convenio en su totalidad, manteniendo temporalmente su eficacia en el resto de su contenido.

Artículo 15. *Jornada y horario.*

III. Recuperación y días de ajuste.—Cuando por necesidades de trabajo deban realizarse viajes, fuera del ámbito de la comunidad autónoma, de uno o más días de duración y en los casos en que el inicio y final del viaje tengan una ausencia total del centro de trabajo propio, se computarán para cada día ocho horas de trabajo efectivo, salvo en las semanas de disfrute de jornada de verano en viernes, antes regulada, en cuyo caso el día de viaje computará en 8 horas quince minutos.

Artículo 16. *Asistencia y puntualidad.*

Igual tratamiento recibirán las ausencias por enfermedad sin justificante médico de hasta dos días de duración.

Artículo 17. *Vacaciones.*

En cada unidad de trabajo, y habida cuenta de las necesidades del servicio o actividad a desarrollar y necesidades del trabajador, se podrá convenir, previa solicitud del trabajador con dos meses de antelación, la división en tres del periodo total de vacaciones (el período más largo tendrá una duración máxima de treinta días naturales).

Artículo 18. *Permisos.*

18.1 Permisos retribuidos:

1.:

a)

b)

c)

d)

e)

f) Por el tiempo indispensable para la asistencia a juicios, cuando el trabajador es parte interviniente en cualquier tipo de proceso judicial, o cuando el trabajador es testigo o perito y ha mediado citación judicial.

g)

h)

i)

j) Por el tiempo imprescindible para la asistencia a cursos de recuperación de puntos para el permiso de conducir.

Artículo 20. *Nacimiento, adopción y lactancia.*

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 23. *Excedencia por atención a familiares.*

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos trabajadores que presten servicio en las empresas de Grupo Gas Natural generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección coordinará su ejercicio simultáneo, siempre que éste sea posible.

Artículo 25. *Actualización de las remuneraciones.*

1. Incrementos Generales:

1.1 Año 2007: La tabla salarial para el año 2007, es la detallada en el Anexo II del presente Convenio, siendo el resultado de incrementar la tabla teórica inicial de referencia, en un 2% (IPC previsto considerado) + 0,7%.

Años 2008 y 2009: Para los años 2008 y 2009, con efectos del 1 de enero de cada año, y sobre los conceptos siguientes:

Nivel Salarial.

Complemento de Desarrollo Profesional.

El incremento será igual a:

Año 2008: IPC previsto + 0,6%.

Año 2009: IPC previsto + 0,6%.

2. Revisión salarial.

Artículo 29. *Gratificaciones extraordinarias.*

La cuantía de las tres Gratificaciones Extraordinarias, queda establecida para cada devengo en el importe de una mensualidad y se calculará de acuerdo con el Nivel Salarial más el Complemento de Desarrollo Profesional.

Artículo 30. *Complementos personales.*

Complemento Ad Personam Pensionable.—A efectos de determinar su importe individual final, una vez incorporado cada trabajador en la tabla de clasificación profesional y salarial correspondiente, se han computado los siguientes complementos:

Retribución Complementaria, devengado por personal proveniente de Gas Natural SDG, S.A., ámbito Cataluña, Gas Natural Cegas, S.A., Gas Natural Andalucía, S.A. y Gas Natural Cantabria SDG, S.A.

Complemento Ad Personam, devengado por personal proveniente de Gas Natural Murcia SDG, S.A.

Con efectos del 1 de enero de 2009 se incorporan también los siguientes conceptos:

Complemento Personal de Jornada Partida: Concepto regulado en el artículo 25.1 del Anexo II, del convenio colectivo 2004-2006 de Gas Natural SDG, S.A.

Pago de Firma de Convenio: Concepto regulado en el artículo 24e) del Anexo I, del convenio colectivo 2004-2006 de Gas Natural SDG, S.A., en la parte correspondiente al 1,65% del nivel salarial.

Artículo 32. *Complementos por cantidad o calidad del trabajo.*

Retribución variable comercial:

1. Sistema de objetivos y régimen de trabajo.—La Empresa fijará anualmente los objetivos del personal adscrito al sistema de Retribución Variable Comercial, comunicando por escrito a cada trabajador el número total que le corresponde, su umbral mínimo, ponderación y factores correctores por criterios generales y objetivos. La suma de los objetivos propios (individuales) coincidirá con el objetivo anual de la unidad superior. Dichos objetivos propios se determinarán por número de Captaciones y/o Puestas en Servicio y/u Operaciones, según caso, y estarán divididos en grupos homogéneos y ponderados en porcentaje, puntos o coeficientes correctores, según nivel de dificultad.

2. Los objetivos se distribuyen en tres grupos:

Objetivos Propios: Son los asignados de forma individual a cada trabajador para las gestiones existentes en su zona de actuación y corresponden a las Captaciones y/o

Puestas en Servicio y/u Operaciones, fijadas para los diferentes productos, mercados y operaciones.

Objetivos de la Unidad Superior:

Valoración de la Gestión:

Horas extraordinarias:

Como norma general, la compensación se realizará en descanso, de acuerdo con la tabla de equivalencia siguiente:

1 hora extraordinaria equivale a 1 hora 15 minutos de descanso.

1 hora extraordinaria en día festivo equivale a 1 hora 30 minutos de descanso.

La fecha de disfrute se establecerá de común acuerdo entre la Empresa y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

Excepcionalmente, por acuerdo entre la Empresa y el trabajador, se podrán compensar las horas extraordinarias económicamente. En este caso, con efectos del día 1 de enero de 2007, su valor será el resultado de dividir la totalidad de los conceptos retributivos de carácter fijo por la Jornada Anual de cada año, incrementándose a futuro en función de la evolución de ambos parámetros.

Artículo 33. *Prevención de riesgos.*

1. Las partes firmantes del Convenio, conscientes de la importancia de evitar en lo posible los accidentes de trabajo, y promover la protección de la salud de los trabajadores, 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 Empresa y los trabajadores. La Empresa y los Delegados de Prevención, desarrollarán sus funciones dentro del marco de la planificación de la prevención que resulte de la evaluación de riesgos, impulsando su cumplimiento.

2. La Empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la LPRL, aplicará las medidas que integran el deber general de prevención, siendo principios de la política preventiva, además de los recogidos en el artículo 15 de la LPRL, los siguientes:

Considerar la salud de los trabajadores como un objetivo prioritario, promovido dentro de un sistema preventivo y de un proceso de mejora continua, tendente a la reducción de los accidentes y la mejora de las condiciones de seguridad y salud.

Considerar la prevención como una actividad integrada, tanto en el conjunto de sus actividades, procesos y toma de decisiones, como en todos los niveles jerárquicos, de manera que todo el personal que preste sus servicios en la Empresa sea responsable del cumplimiento de las normas, externas ó internas, sobre la materia, y en especial las que contengan regulación específica sobre daños para la salud.

Promover un modelo de prevención participativo, potenciando los cauces para que los trabajadores y sus representantes legales participen de manera activa en la acción preventiva.

Artículo 34. *Formación e información.*

La formación constituye uno de los pilares básicos de la prevención, por lo que la empresa deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o en los equipos de trabajo o se introduzcan nuevas tecnologías.

Deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, y repetirse periódicamente.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la

misma. La formación se podrá impartir por la Empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

La formación en materia preventiva será debatida en el Comité de Seguridad y Salud.

La Empresa adoptará las medidas necesarias para que los trabajadores reciban directamente toda la información necesaria sobre los riesgos para su salud y seguridad en su puesto de trabajo, y que puedan afectar a terceros y a las instalaciones.

Artículo 35. *Plan de prevención de riesgos laborales.*

Se realizará un Plan de Prevención de Riesgos Laborales donde se recojan, como mínimo, los siguientes aspectos:

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la Empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales debe ser aprobado por la Dirección de la Empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos sus niveles jerárquicos, y conocido por todos sus trabajadores.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales habrá de reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la Empresa, los elementos indicados en el artículo 16.1 de la LPRL y RD 604/2006.

Artículo 35.bis. *Evaluación de los riesgos.*

De acuerdo con el artículo 16 de la LPRL la Evaluación de Riesgos es un instrumento esencial para la gestión y aplicación del Plan de Prevención de Riesgos. En este sentido, la Empresa efectuará las correspondientes evaluaciones de riesgo. En las mismas, también participarán los Delegados de Prevención del centro de trabajo o, en su defecto, un Delegado de Prevención nombrado por la correspondiente Sección Sindical. Excepcionalmente, en casos de especial relevancia, además de los Delegados de Prevención de centro de trabajo, podrá asistir como asesor un Delegado de Prevención nombrado por la mayoría de la representación sindical de dicho centro.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el Servicio de Prevención Mancomunado realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22 LPRL aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el Servicio de Prevención Mancomunado llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos. De los resultados de la investigación se aportará informe al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 36. *Análisis de accidentes.*

Los accidentes de trabajo deben ser analizados con el objeto de identificar las causas y determinar medidas correctoras.

Los responsables de las unidades operativas involucradas en los accidentes participarán en el análisis y colaborarán con las organizaciones específicas de prevención y seguridad industrial en el mismo. En el análisis de los accidentes participarán los Delegados de Prevención del centro de trabajo o, en su defecto, un Delegado de Prevención nombrado por la correspondiente Sección Sindical. Excepcionalmente, en casos de especial relevancia, además de los Delegados de Prevención de centro de trabajo, podrá asistir como asesor un Delegado de Prevención nombrado por la mayoría de la representación sindical de dicho centro.

En el canal de información interno se mantendrá actualizada la información sobre siniestralidad para conocimiento del conjunto del colectivo, así como análisis de las causas más repetitivas sobre el origen de estos y consejos de «Buenas Prácticas».

Artículo 36.bis. *Instalaciones y equipos.*

Las instalaciones y equipos deben diseñarse, construirse, utilizarse y mantenerse adecuadamente, a efectos de evitar que puedan constituir un factor de riesgo para el personal, clientes y el medio ambiente.

Las unidades encargadas del diseño, construcción, utilización y mantenimiento son las responsables de asegurar la máxima eficiencia de las medidas adoptadas.

Artículo 37. *Acoso y violencia en el lugar de trabajo.*

La Dirección de la Empresa se adhiere al «Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo», suscrito con fecha 26 de abril de 2007 por las Organizaciones Empresariales Europeas y la Confederación Europea de Sindicatos, y se adoptarán los cambios organizativos o de procedimiento necesarios para anticipar y prevenir los supuestos de acoso, ello con independencia de que estos procedimientos sean consultados con los trabajadores a través de sus representantes.

Artículo 37.bis *Medidas de emergencia y riesgo grave e inminente.*

La Empresa deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, el correcto funcionamiento de las medidas adoptadas. Los sistemas de comprobación se informarán al Comité de Seguridad y Salud. Para la aplicación de las medidas adoptadas, la Dirección de la Empresa deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la Empresa y/o con sus propios medios, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas. De estas medidas se informará al Comité de Seguridad y Salud.

Cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la Dirección de la Empresa se compromete a:

- a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
- b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.
- c) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la Empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.
- d) La Empresa dispondrá lo necesario para garantizar que se elabora, conoce y mantiene actualizado en el tiempo un Plan de Evacuación y Emergencia adecuado a las características de las instalaciones a las cuales deba adecuarse el Plan.
- e) Los trabajadores de los centros de trabajo conocerán y recibirán información periódica de cómo actuar y qué hacer en caso de emergencia, accidente, incendio, etc.

Artículo 38. *Vigilancia de la salud.*

1. Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL, y sus principios básicos del Grupo se recogen en el Decálogo de la Salud publicado por la Empresa. Para ello, la

Empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al puesto de trabajo. Los responsables de salud laboral elaborarán protocolos específicos por puestos de trabajo que se actualizarán periódicamente con un nivel de vigilancia al menos equivalente al de las recomendaciones que vayan publicando los organismos oficiales.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo en aquellos casos en que, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud, se considere imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la Empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal.

La obligatoriedad antes citada sólo será para aquellas pruebas médicas que sean precisas y que como tal se indiquen en el protocolo del puesto.

2. La Empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias.

3. En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador y que sean proporcionales al riesgo.

4. 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, así como la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

5. Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de los mismos.

Artículo 38.bis *Protección de la maternidad.*

En caso de embarazo, en el supuesto de que en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo para la trabajadora o el feto, según informe médico, la Empresa procederá a adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora y/o el feto a dicho riesgo, facilitando el cambio a otro puesto de trabajo, de ser necesario, dentro de su Grupo y Subgrupo profesional y horario.

En el supuesto de que el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la Dirección podrá determinar el paso de la trabajadora afectada a la situación de Suspensión del Contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 39. *Organización de la actividad preventiva.*

1. Servicio de Prevención.—El Servicio de Prevención se regulan de conformidad con lo que determina el artículo 31 de la LPRL, y el Art. 21 del RD 39/1997.

Los responsables de las distintas especialidades dentro del Servicio de Prevención Mancomunado, mantendrán una coordinación continua para el logro de sus objetivos.

2. Presencia de los Recursos Preventivos.—La presencia de los recursos preventivos en los centros de trabajo, estará regulado en base a lo previsto en el artículo 32 bis de la LPRL y su desarrollo recogido en los Reales Decretos 39/1997, de 17 de enero y 604/2006, de 19 de mayo.

3. Delegados de Prevención.—En aplicación de lo previsto en el artículo 35 de la LPRL, los delegados de prevención serán elegidos por y entre los representantes de los trabajadores.

Para la elección de los delegados de prevención se realizarán agrupaciones de centros de trabajo con menos de cincuenta trabajadores a fin de obtener centros agrupados entre cincuenta y cien trabajadores. Los medios de desplazamiento entre los distintos centros de trabajo para desarrollar la labor de representación serán facilitados por la Empresa.

Excepcionalmente, podrán ser elegidos trabajadores que no sean representantes legales, por razón de su mayor conocimiento y experiencia, hasta un máximo de 7. Dicha elección tendrá en cuenta el porcentaje de representación obtenido en las elecciones sindicales en la Empresa.

En lo referente a las competencias y facultades de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en el artículo 36 de la LPRL.

En lo referente a las garantías de los Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en el artículo 37 de la LPRL, y en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Comité de Seguridad y Salud.—Se constituye un Comité de Seguridad y Salud, que se integra a todos los efectos en el Comité de Seguridad y Salud único de Gas Natural Distribución SDG, S.A. y Gas Natural SDG, S.A. que, en su conjunto, tendrá un número máximo de 10 Delegados de Prevención, y un número igual de representantes de la Empresa.

En lo referente al funcionamiento, competencias y facultades de dicho Comité de Seguridad y Salud único, se estará a lo dispuesto en los artículos 38 y 39 de la LPRL.

En dicho Comité se elaborará un reglamento interno de funcionamiento, que determinará los temas que, por delegación, serán tratados en los Comités regulados en el párrafo siguiente.

Al objeto de dinamizar el análisis, resolución y seguimiento de los temas, se constituyen cinco Subcomités de Seguridad y Salud de ámbito Territorial, con la siguiente distribución geográfica, por centros de trabajo:

| Zonas territoriales | Centros de trabajo en |
|---------------------|--|
| Zona Norte. | Galicia. Castilla y León. Navarra. Rioja. Cantabria. |
| Zona Levante. | Comunidad Valenciana. Murcia. |
| Zona Centro. | Madrid. Castilla la Mancha. |
| Zona Sur. | Andalucía. |
| Zona Este. | Cataluña. |

Dichos Subcomités funcionarán a nivel operativo integrándose en los Subcomités que, en las mismas zonas territoriales, puedan constituirse en otras empresas del Grupo Gas Natural, manteniéndose el número máximo de cinco Delegados de Prevención, y cinco representantes de la Empresa.

Artículo 40. *Actuación en materia de prevención respecto de empresas contratistas y empresas de trabajo temporal.*

Las actividades del Grupo Gas Natural no podrán alcanzar los niveles de calidad y seguridad que se desean sin la participación de sus proveedores y colaboradores.

La Empresa será especialmente sensible al cumplimiento de la legislación en esta materia, y en especial la Ley 32/2006 y los Reales Decretos 1627/1997 y 171/2004, encomendándose al Servicio de Prevención Mancomunado la tutela en esta actuación.

La Dirección de la empresa, se compromete a incluir en los contratos, las cláusulas que se consideren necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones legales al respecto, así como que se informe sobre los datos de siniestralidad en relación con las operaciones realizadas para Gas Natural.

En cuanto a las relaciones con Empresas de Trabajo Temporal en materia de prevención de riesgos laborales, se estará a lo establecido en el Real Decreto 216/1999 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

Artículo 47. *Percepción complementaria por enfermedad.*

El personal afectado por el presente Convenio con un año de servicio activo, como mínimo, devengará en caso de enfermedad y durante un período máximo de dieciocho meses una percepción complementaria por enfermedad que, sumada a la concedida por el Instituto Nacional de Seguridad Social, complete el total de sus retribuciones brutas de carácter fijo en el momento de ser dado de baja, de acuerdo con las siguientes normas:

a) El trabajador afectado percibirá la prestación complementaria por enfermedad desde el primer día de baja de IT. Desde esta fecha empezará a computarse el período de dieciocho meses, durante el cual disfrutará de este beneficio.

b) Las retribuciones brutas de carácter fijo a las que se refiere el párrafo primero del presente artículo serán exclusivamente las que en cada caso correspondan por los siguientes conceptos retributivos: Nivel Salarial, Complemento de Desarrollo Profesional y complementos personales regulados en el artículo 30 del presente convenio.

Si en algún momento se modificase el régimen de subsidio por maternidad en perjuicio de la trabajadora, la empresa complementaría las diferencias oportunas hasta alcanzar el 100% de los conceptos retributivos señalados en el párrafo anterior.

Artículo 48. *Anticipos y préstamos.*

a) Anticipos.—Hasta el 31 de diciembre de 2008, todo el personal podrá solicitar un anticipo por importe máximo de tres mensualidades de su Nivel Salarial y Complemento de Desarrollo Profesional, reintegrable en el periodo máximo de 12 meses, mediante retención en todas las pagas ordinarias y extraordinarias, por iguales cantidades, hasta la total amortización del mismo.

A partir del 1 de enero de 2009, los periodos de devolución serán los siguientes:

| Cantidad solicitada | Periodo de evolución |
|---------------------------|----------------------|
| 1 mensualidad | 12 meses. |
| 2 mensualidades | 18 meses. |
| 3 mensualidades | 24 meses. |

Disposición adicional segunda.

a) Sin contenido.

d) Compensación comidas.—A partir del 31 de diciembre de 2009, con carácter general para el personal que la esté devengando, el importe de la Compensación Comidas pasará a ser igual al importe existente, a esa fecha, en los centros de trabajo de Cataluña.

g) Pago de firma de convenio.

Regulación hasta el 31 de diciembre de 2008:

Como condición individual Ad Personam de carácter excepcional, de aplicación exclusiva al personal proveniente de Gas Natural SDG, S.A., ámbito Cataluña, se mantiene el derecho a seguir percibiendo el Pago de Firma de Convenio.

Dicho complemento equivale al 1,65% del nivel salarial, más la cantidad de 246,41 euros, no actualizable.

Dicho complemento tiene carácter consolidado, no computa a efectos de las aportaciones al Plan de Pensiones, no es absorbible y será abonado en la nómina del mes de julio de cada año, siendo su importe anual el que se indica en la tabla salarial correspondiente, Anexo III.

Regulación a partir del 1 de enero de 2009:

Se estará a lo dispuesto en el artículo 24e) del Anexo I del Convenio Colectivo 2004-2006 de Gas Natural SDG, S.A. pero, en atención a lo regulado en el artículo 30.1 del presente Convenio, únicamente por lo que respecta a la cantidad de lineal que compone el mismo.

En el año 2009, su valor en la parte lineal se determinará inicialmente incrementado el valor lineal teórico de referencia 2008 (251,34 euros) con el IPC previsto, con revisión de la diferencia hasta el IPC real.

Disposición adicional quinta.

Anticipos Madrid.–No será de aplicación el tope establecido en el artículo 48, hasta que el número de anticipos solicitados por este personal alcance el 50% de la plantilla proveniente de Gas Natural SDG, ámbito Madrid, sin que pueda sobrepasarse el mismo. Hasta ese límite, se mantendrá la regulación de anticipos prevista en el Art. 30 del Anexo II del Convenio Colectivo 2004-2006 de Gas Natural SDG, S.A., para el personal al que es de aplicación.

ANEXO III

GAS NATURAL COMERCIAL SDG, S.L.

Conceptos salariales ad personam

(€/brutos) valores 2007, aplicada cláusula de revisión

Pago de firma de Convenio, exGN SDG, ámbito Cataluña

| Niveles | Euros |
|----------------|----------|
| Nivel 24. | 1.107,89 |
| Nivel 23. | 1.077,12 |
| Nivel 22. | 1.046,35 |
| Nivel 21. | 1.014,35 |
| Nivel 20. | 982,34 |
| Nivel 19. | 947,17 |
| Nivel 18. | 911,95 |
| Nivel 17. | 883,16 |
| Nivel 16. | 854,37 |
| Nivel 15. | 825,58 |
| Nivel 14. | 796,78 |
| Nivel 13. | 764,77 |
| Nivel 12. | 732,78 |
| Nivel 11. | 707,17 |
| Nivel 10. | 681,56 |
| Nivel 9. | 655,99 |

| Niveles | Euros |
|---------------|--------|
| Nivel 8. | 640,00 |
| Nivel 7. | 623,98 |
| Nivel 6. | 598,40 |
| Nivel 5. | 579,18 |
| Nivel 4. | 566,39 |
| Nivel 3. | 553,59 |
| Nivel 2. | 534,40 |
| Nivel 1. | 515,20 |

Compl. personal de JP, exGN SDG, ámbito Madrid: 176,28.

Compensación comidas, exGN, SDG, ámbito Cataluña: 10,52.

Compensación comidas, exGN, SDG, ámbito Madrid: 8,36.

Compensación comidas, ex Gas Natural Andalucía: 9,58.

Comp. mayor gasto exGN SDG, ámbito Cataluña: 0,39.

Prest. por incapacidad física o psíquica, exGN, ámbito Madrid:

1^{er} grado: 74,00.

2.º grado: 114,00.

3^{er} grado: 155,00

Prest. por incap. física o psíquica, exGN Castilla y León: 125,25.

Pago fondo social exGN SDG, ámbito Cataluña: 515,52.

(€/brutos) valores 2008

Pago de firma de Convenio, exGN SDG, ámbito Cataluña

| Niveles | Euros |
|----------------|----------|
| Nivel 24. | 1.130,28 |
| Nivel 23. | 1.098,72 |
| Nivel 22. | 1.067,14 |
| Nivel 21. | 1.034,32 |
| Nivel 20. | 1.001,48 |
| Nivel 19. | 965,38 |
| Nivel 18. | 929,26 |
| Nivel 17. | 899,72 |
| Nivel 16. | 870,18 |
| Nivel 15. | 840,63 |
| Nivel 14. | 811,09 |
| Nivel 13. | 778,25 |
| Nivel 12. | 745,43 |
| Nivel 11. | 719,15 |
| Nivel 10. | 692,88 |
| Nivel 9. | 666,64 |
| Nivel 8. | 650,23 |
| Nivel 7. | 633,80 |
| Nivel 6. | 607,56 |
| Nivel 5. | 587,83 |
| Nivel 4. | 574,71 |
| Nivel 3. | 561,58 |
| Nivel 2. | 541,89 |
| Nivel 1. | 522,19 |

Compl. personal de JP, exGN SDG, ámbito Madrid: 179,81.

Compensación comidas, exGN, SDG, ámbito Cataluña: 10,73.

Compensación comidas, exGN, SDG, ámbito Madrid: 8,53.

Compensación comidas, ex Gas Natural Andalucía: 9,77.

Comp. mayor gasto exGN SDG, ámbito Cataluña: 0,4.

Prest. por incapacidad física o psíquica, exGN, ámbito Madrid:

1^{er} grado: 75,00.

2.º grado: 116,00.

3^{er} grado: 158,00.

Prest. por incap. física o psíquica, exGN Castilla y León: 127,76.

Pago fondo social exGN SDG, ámbito Cataluña: 525,83.

Pago fondo social exGN Andalucía: 722,62.

(€/brutos) valores 2008

Compensación comidas, exGN, SDG, ámbito Cataluña: 10,94.

Compensación comidas, exGN, SDG, ámbito Madrid: 8,70.

Compensación comidas, ex Gas Natural Andalucía: 9,97.

Comp. mayor gasto exGN SDG, ámbito Cataluña: 0,41.

Pago firma convenio, ámbito Cataluña: 256,40.

Pago fondo social exGN Andalucía: 737,07.

Prest. por incapacidad física o psíquica, exGN, ámbito Madrid:

1^{er} grado: 77,00.

2.º grado: 118,00.

3^{er} grado: 161,00.

Prest. por incap. física o psíquica, exGN Castilla y León: 130,32.

Pago fondo social exGN SDG, ámbito Cataluña: 536,35.