

Clasificación laboral	Salario base por día	Horas de trabajo	Peno-sidad	Valor trienio
<b>GRUPO 3.º</b>				
<b>SUBALTERNOS OPERACIONES ESCRUTINIO</b>				
<i>Domingos</i>				
Sin H/N	4.510	7	400	245
Sin H/N	3.470	4	302	188
Con H/N	3.980	4	350	218
<i>Laborables</i>				
Con H/N	7.230	8	626	402
Con H/N (Recepción)	5.610	8	486	307
Con H/N	4.070	8	356	223
Con H/N	3.320	4	292	180
Sin H/N	4.020	7	356	219
Sin H/N	3.450	6	302	188
Sin H/N	2.450	4	216	132
Sin H/N	2.220	3	205	119

Tabla salarial para 1988 del personal por actuación Lotería Primitiva

Clasificación laboral	Salario base por día	Horas de trabajo	Peno-sidad	Valor trienio
Auxiliar	3.890	6	-	-
Operario	3.370	5	308	-
Auxiliar	3.240	5	-	-
Subalterno	2.940	5	270	-
Operario	3.370	5	308	-
Operario	4.050	6	369	-
Grabador	4.720	7	-	-
Encargado	5.440	6	-	-
Auxiliar	4.530	6	-	-
Subalterno	4.120	6	324	-
Grabador	4.720	6	-	-
Jefe	5.280	5	-	-
Encargado	4.660	5	-	-
Auxiliar	3.890	5	-	-
Subalterno	3.530	5	270	-
Operario	4.720	7	-	-
Operario	4.720	7	-	-
Operario	4.050	6	-	-
Operario	4.050	6	-	-
Operario	4.050	6	-	-
Operario	4.050	6	369	-
Operario	5.400	8	492	-
Encargado	6.220	8	-	-
Encargado	4.660	6	-	-
Auxiliar	4.530	7	-	-
Auxiliar	3.890	6	-	-
Auxiliar	2.590	4	-	-
Subalterno	4.710	8	432	-
Subalterno	4.120	7	378	-
Subalterno	4.120	7	378	-
Subalterno	4.120	7	378	-
Subalterno	3.530	6	324	-
Subalterno	4.120	7	378	-
Subalterno	3.530	6	324	-
Subalterno	4.120	7	378	-
Operario	5.060	6	-	-
Auxiliar	4.860	6	-	-
Subalterno	4.410	6	324	-
Operario	4.300	7	-	-
Grabador	5.050	7	-	-
Operario	4.220	6	369	-
Operario	3.370	5	308	-
Operario	2.700	4	246	-
Operario	4.800	6	369	-
Grabador	4.720	6	-	-
Jefe	7.150	7	-	-
Encargado	6.320	7	-	-
Encargado	5.440	7	-	-
Escrutador	4.800	6	-	-
Escrutador	4.720	7	-	-
Auxiliar	4.050	6	-	-
Auxiliar	2.590	4	-	-

Clasificación laboral	Salario base por día	Horas de trabajo	Peno-sidad	Valor trienio
Subalterno	4.190	6	324	-
Subalterno	3.750	6	324	-
Subalterno	3.680	6	324	-
Subalterno	4.120	7	378	-
Subalterno	2.350	4	216	-
Operario	4.720	7	431	-

Tabla salarial continuos jornada completa año 1988

Categoría	Salario base	Responsa-bilidad penosidad	Valor trienio
Jefe de área	107.640	11.340	5.859
Técnico mantenimiento	107.640	11.340	5.859
Programador	107.640	11.340	5.859
Encargado	99.010	9.150	5.369
Controlador-Clasificador	91.730	-	4.949
Grabador	-	-	-
Mecánico Electricista	83.620	4.370	4.480
Operador reprografía	82.370	4.370	4.410
Telefonista-Recepcionista	83.620	-	4.480
Mozo-Subalterno	78.210	4.370	4.158
Vigilante	78.210	4.370	4.158

Tabla salarial continuos jornada reducida año 1988

Categoría	Salario base	Responsa-bilidad penosidad	Valor trienio
Encargados	59.510	2.970	3.314
Controlador-Clasificador	45.360	-	2.439
Grabador	-	-	-
Auxiliar laboratorio	46.230	2.160	2.488
Limpiadora	25.930	2.160	1.380

6130

RESOLUCION de 7 de marzo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del VIII Convenio Colectivo de la Empresa Canal de Isabel II.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Canal de Isabel II, que fue suscrito con fecha 20 de julio de 1988, de una parte, por miembros del Comité de Empresa de la citada Entidad en representación de los trabajadores, y de otra, por representantes de la Dirección de la Empresa, en representación empresarial, 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 acuerda:

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, 7 de marzo de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

#### VIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CANAL DE ISABEL II

##### CAPITULO PRIMERO

##### Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito territorial.*-Las normas contenidas en el presente Convenio afectarán a todos los Centros de trabajo del Canal de Isabel II.

Art. 2.º *Ambito personal.*-El presente Convenio será de aplicación a todo el personal fijo de plantilla y a los trabajadores contratados con carácter temporal, a excepción de las prestaciones sociales para aquellos cuyo contrato sea de duración inferior a un año.

Quedan excluidos los empleados que perciban conceptos retributivos no contemplados en este Convenio, cuyo número no podrá exceder del 2 por 100 del total de la plantilla.

La Dirección mantendrá informado al Comité de Empresa de las personas afectadas por esta exclusión.

Art. 3.º *ámbito temporal.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1988, salvo en aquellas cláusulas en las que expresamente se determine lo contrario y su duración será hasta el 31 de diciembre de 1989, pudiéndose prorrogar de año en año mientras cualquiera de las partes no lo denuncie con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 4.º *Revisión económica para 1989.*—Con efectos de 1 de enero de 1989 se procederá por la Comisión Deliberadora a negociar el incremento salarial del personal activo y pasivo del Canal de Isabel II. El incremento resultante de la negociación se aplicará con criterio de proporcionalidad.

Dicho incremento será el máximo que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid del año 1989 para el personal laboral.

Art. 5.º *Comisión Mixta de interpretación y vigilancia.*—Para velar por la aplicación, cumplimiento e interpretación de lo estipulado en este Convenio se crea una Comisión Mixta formada por diez miembros, cinco designados por la Dirección y cinco por el Comité de Empresa, de modo que, al menos, uno de cada grupo haya participado en las deliberaciones del Convenio.

La Comisión Mixta actuará sin invadir en ningún momento las atribuciones que correspondan únicamente a la Dirección, manteniéndose siempre dentro del ámbito de las normas legales.

La Comisión se reunirá en sesión ordinaria una vez al mes, con un máximo de once reuniones anuales y en sesión extraordinaria cuando ambas partes lo acuerden, al objeto de recibir, encauzar y tramitar las reclamaciones de los trabajadores, en relación con los temas que sean de su competencia, proponiendo a la Dirección las resoluciones que estimen pertinentes.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

Art. 6.º *Competencia.*—De acuerdo con las disposiciones vigentes, la facultad de organización del trabajo, respetando las normas y orientaciones de este Convenio, corresponde a la Dirección que la ejercerá a través de los servicios competentes en cada caso.

Art. 7.º *Movilidad.*—Ambas partes convienen en la necesidad de dotarse de un instrumento pactado de movilidad funcional y geográfica que facilite la ordenación racional de los recursos humanos de la Empresa.

Antes de cubrir las necesidades que se hubiesen detectado, la Dirección podrá iniciar un período de movilidad voluntaria entre trabajadores de la misma categoría que reúnan el adecuado perfil profesional. Asimismo, todo trabajador que desee cambiar de destino lo solicitará a la Dirección de personal, que procurará atender las peticiones en la medida de lo posible, dando preferencia a las motivadas por estudios de hijos, necesidades de asistencia sanitaria u otras circunstancias similares que afecten al trabajador o a sus familiares.

Los dos supuestos previstos en el párrafo anterior no causarán derecho a indemnización alguna por gastos de traslado, dado su carácter voluntario.

La movilidad, que no podrá afectar a los representantes legales de los trabajadores ni utilizarse con fines discriminatorios, respetará los derechos profesionales y económicos del interesado, manteniéndose las retribuciones fijas que viniese percibiendo, mientras que las variables, dimanadas de la valoración del puesto de trabajo y de los pluses que éste comporte, serán las que correspondan a su nuevo destino.

Se distinguen tres tipos de movilidad: Permutas, desplazamientos y traslados.

7.1 Permutas: Los trabajadores pertenecientes al mismo grupo y categoría profesional, con destino en servicios y/o localidades diferentes, podrán solicitar de mutuo acuerdo la permuta entre sus respectivos puestos de trabajo, resolviendo la Dirección a la vista de las necesidades del servicio y demás circunstancias, sin que ello conlleve derecho a indemnización alguna.

7.2 Desplazamientos: El Canal podrá desplazar temporalmente a sus trabajadores, por un período máximo de tres meses al año y en las siguientes condiciones:

a) A Centros de trabajo situados fuera del municipio de residencia habitual del trabajador y a menos de 30 kilómetros: Se tendrá derecho a percibir los gastos de viaje e indemnizaciones por comida, y a tres días de descanso al finalizar el desplazamiento.

b) A Centros de trabajo situados a más de 30 y menos de 60 kilómetros de la residencia habitual del trabajador: Se tendrá derecho a percibir los gastos de viaje y dietas, y a cinco días de descanso al finalizar el desplazamiento.

7.3 Traslados: El traslado solicitado por el trabajador y aceptado por la Empresa no dará derecho a compensación ni indemnización alguna.

El traslado por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador se atenderá a lo estipulado por ambas partes.

El Canal se reserva el derecho de trasladar definitivamente a su personal, con las limitaciones contenidas en este Convenio y en la normativa vigente. Este traslado forzoso tiene a su vez tres modalidades:

A) Dentro del mismo Centro de trabajo: Es competencia de la Dirección del Canal, pudiendo efectuarse entre trabajadores de la misma categoría profesional y turno, sin implicar indemnización alguna por no exigir cambio de residencia.

B) Entre distintos Centros de trabajo sin cambio de residencia: Es el producido cuando el nuevo destino dista menos de 40 kilómetros del domicilio habitual del trabajador. No obstante, si dicha distancia excede de 15 kilómetros y el nuevo destino radica en municipio diferente, el trabajador trasladado percibirá por una vez las siguientes cantidades:

De 15 a 19,9 kilómetros: 105.000 pesetas.

De 20 a 29,9 kilómetros: 236.250 pesetas.

De 30 a 40 kilómetros: 367.500 pesetas.

Estas indemnizaciones son independientes del derecho a percibir, en su caso, el plus de distancia.

C) Entre distintos Centros de trabajo con cambio de residencia: Es el producido cuando el nuevo destino dista más de 40 kilómetros del domicilio habitual del trabajador. Este traslado podrá ejercerse únicamente con trabajadores que lleven menos de diez años de servicios efectivos al Canal, y tan sólo dos veces con cada uno de ellos, y requerirá razones técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, debiendo tramitarse el oportuno expediente ante la autoridad laboral.

Una vez autorizado por ésta, el trabajador, que será preavisado con quince días de antelación, podrá optar entre efectuarlo o rescindir la relación laboral.

En el primer caso dispondrá de treinta días naturales para incorporarse a su nuevo destino, siéndole abonados los gastos de traslado propio y de los familiares a su cargo y enseres, más una gratificación equivalente a tres mensualidades. El Canal le facilitará además una vivienda adecuada, cuyo alquiler no podrá exceder del 15 por 100 del sueldo-base, corriendo el posible exceso por cuenta de la Empresa.

En el segundo caso tendrá derecho a una indemnización de dos mensualidades por cada año de servicios efectivos al Canal.

Tanto en los desplazamientos como en aquellos traslados que no impliquen cambio de residencia será preceptivo el informe previo del Comité de Empresa, que dispondrá de cuarenta y ocho horas para emitirlo. No obstante, si el trabajador se considerase perjudicado en sus derechos profesionales o económicos podrá acudir a la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio o a la autoridad o jurisdicción laboral.

## CAPITULO III

### Clasificación profesional

Art. 8.º *Grupos profesionales.*—Todo el personal del Canal al que afecta este Convenio Colectivo, se clasificará, de acuerdo con las funciones que primordialmente realiza, en dos grandes grupos:

Personal de oficina.

Personal operario.

Art. 9.º *Grupo de personal de oficina.*—El personal de oficina es aquel que desarrolla funciones esencialmente técnicas, administrativas o directamente relacionadas con ellas, y estará dividido en las siguientes escalas:

Escala de titulados de grado superior o asimilados.

Escala de titulados de grado medio o asimilados.

Escala técnica.

Escala administrativa.

Escala de auxiliares de oficina.

Escala de subalternos.

9.1 Escala de titulados: Pertenece a las dos primeras escalas el personal que poseyendo una titulación reconocida por las disposiciones vigentes como de grado superior o medio, respectivamente, o a cuerpos del Estado, para cuyo ingreso se exige actualmente dicha titulación, que acredita su capacidad para el ejercicio de una actividad del Canal que requiera la especial preparación que su título comporta, se le haya exigido dicha titulación por la Dirección del Canal, en la convocatoria de ingreso en la correspondiente escala.

9.2 Escala técnica: Estará constituida por el personal que realice misiones, fundamentalmente técnicas, para cuyo desarrollo no se requiera, por disposiciones legales, ni se exija en la convocatoria de ingreso, poseer una titulación de grado superior o medio.

Pertencen a la escala técnica los topógrafos, delineantes, analistas, programadores, operadores de ordenador y operadores del centro principal de control.

Topógrafos son los que están capacitados para efectuar toda clase de trabajos de replanteo y levantamientos topográficos, desarrollando en gabinete los trabajos efectuados en el campo con taquímetro o nivel, con conocimientos prácticos en el manejo de los instrumentos topográficos más usuales, están capacitados para el levantamiento de un determinado trozo de terreno, haciendo las operaciones necesarias para representarlo después en el dibujo a la escala interesada.

Delineantes son los que por medio de planos dan realizaciones prácticas a las ideas sugeridas por sus Jefes o concebidas por ellos mismos. Deberán conocer el cálculo de resistencia de materiales y saber organizar en conjunto y despiece, previo conocimiento de las condiciones de trabajo y esfuerzo a las que están sometidos, poseyendo al propio tiempo los conocimientos técnicos y matemáticos, necesarios para el desarrollo de su función, dibujan croquis, efectuando cubricaciones, etcétera, croquizan al natural ejecutando con perfección proyecciones, acotamientos, secciones, rotulaciones y dibujos de detalle, o los que poseyendo conocimientos técnicos y matemáticos elementales dibujan planos de conjunto y detalle copiando directamente o por medio de papeles transparentes calcos y litografías ya preparadas, así como realizar a escala determinados croquis sencillos y claros de fácil interpretación ejecutando con perfección la rotulación.

Analistas son los auxiliares del personal titulado correspondiente, que sin propia iniciativa ejecutan toma de muestras, preparan reactivos, soluciones valoradas y caldos de cultivo, con arreglo a las instrucciones recibidas, esterilizan materiales y, además de ejercer misiones burocráticas elementales propias del laboratorio, cuidan de la conservación y limpieza del material y realizan los análisis de tipo corrientes que les encomiendan sus superiores.

Programadores son los que poseen capacidad de síntesis y conocen las posibilidades y limitaciones del equipo de proceso de datos, utilizan la técnica de programación en toda su extensión, diseñando los documentos de entrada y salida de la aplicación y proyectan mejoras en los procedimientos y técnicas a emplear, o los que desarrollan programas para el proceso de datos, a partir de procedimientos previamente definidos, hasta su total puesta en explotación.

Operadores de ordenador son los que operan y controlan la marcha del ordenador y sus elementos auxiliares. Deben saber detectar y resolver los problemas operativos determinando si son errores de operación o de máquina.

Operadores del centro principal de control son los trabajadores encargados de controlar, analizar y responder a las alarmas y avisos generados por el software instalado en los ordenadores del c.p.c., así como el correcto funcionamiento de dichos ordenadores, sus periféricos y los equipos del telecontrol, para garantizar la fiabilidad de la información que posibilita la correcta explotación desde el c.p.c. de las instalaciones hidráulicas en aducción.

**9.3 Escala administrativa:** Estará constituida por el personal que realiza fundamentalmente funciones administrativas, para cuyo desarrollo no se requiera por disposiciones legales, ni se exija en la convocatoria, poseer una titulación de grado superior o medio.

Administrativos son los que ejercen en el Canal trabajos administrativos y los que ayudan a sus superiores en trabajos de tipo administrativo en cualquiera de sus facetas, poseyendo conocimientos de carácter burocrático, tales como mecanográficos en general, manejo de máquinas de calcular, cálculo numérico, manipulación de efectos y documentos, justificantes, costes y preparación de recibos y cargos, etc.

**9.4 Escala de auxiliares de oficina:** Estará integrada por los que desempeñan misiones de inspectores, lectores, cobradores, auxiliares de caja, telefonistas, almaceneros, laborantes, etc., y cualquiera otros cuya misión sea la de auxiliar al personal de las escalas anteriores, en el desarrollo de la gestión del Canal.

Inspectores de 1.<sup>a</sup> y 2.<sup>a</sup> son los trabajadores que teniendo los conocimientos que a continuación se especifican, realizan las funciones que se señalan.

a) Poseer un perfecto conocimiento del Reglamento para el Servicio y Distribución de las Aguas del Canal de Isabel II, así como de las normas aprobadas para la aplicación de sus artículos, en base a las cuales inspeccionarán las acometidas de los nuevos abonados, comprobando que la disposición y número de las mismas, el emplazamiento del contador, sus accesorios y las arquetas en que se aloja, se ajustan a dichas normas, precintando tras ello los contadores, con lo que, en nombre del Canal, dan plena validez a los contratos suscritos con los abonados.

Inspeccionar las fincas que disponen de suministro, como trámite previo para la modificación de un contrato vigente, al objeto de determinar si las instalaciones son adecuadas para los nuevos usos a que se proyecte destinarlas, así como resolver reclamaciones por facturación en los casos complicados en que el suministro se efectúe por varias acometidas.

Emitir dictámenes, a la vista de los consumos realizados en la finca y previa consulta de los correspondientes datos retrospectivos, sobre si los aparatos de medida instalados en ella son los apropiados, por su

capacidad para medir el consumo habido y, en caso contrario, proponer la instalación del contador del diámetro más adecuado.

Para desarrollar estas funciones, realizarán directamente, cuando sea preciso, las operaciones necesarias para determinar la presión y para comprobar o precintar los contadores.

Dentro de este apartado, quedan incluidos los inspectores de suministro a que se refiere el artículo 20 de la Ordenanza de Trabajo para las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua, de 27 de enero de 1972.

b) Inspección de la red, consistente en la toma de datos necesarios para adecuar la red a las futuras necesidades de abastecimiento, y una vez realizadas las obras a que den lugar, comprobar su buena ejecución, confeccionando los partes que sean precisos para incorporar las prolongaciones de la red al sistema de información.

Encargados de auxiliares de oficina son los trabajadores que dirigen y coordinan al personal a sus órdenes, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que efectúan y siendo responsables de la disciplina, seguridad y rendimiento de los trabajadores, así como de la perfecta ejecución de sus funciones.

Las categorías de inspector y de encargado de auxiliares de oficina se declaran a extinguir, si bien se mantienen para todos aquellos que la ostenten, a título personal.

Lectores son los que anotan el consumo señalado por los contadores de los abonados en las libretas del Canal y en las que obran en poder de los abonados, realizando el conjunto de operaciones de restas, renovación de libretas de abonados y similares, que son necesarios para proceder a la ulterior facturación de suministro, debiendo dar cuenta a sus superiores de las anomalías que observen con motivo de las lecturas de los contadores. Cuando no realicen su trabajo normal de lecturas, se les podrá encomendar en la oficina trabajos de repaso, comprobación y similares del conjunto de operaciones que constituyen su labor habitual, pudiendo efectuar entrega de correspondencia o notificaciones relacionadas con los suministros.

Cobradores-Auxiliares de caja son los encargados de cobrar en el domicilio de los abonados o en las ventanillas, los recibos, realizando después la liquidación del cargo, de acuerdo con las normas propias de la organización de la Empresa, preparación de los cobros por callejero de los recibos entregados, ordenación de los mismos, devolución de impagados y entrega de las cantidades cobradas, dando cuenta en la Empresa de las incidencias y observaciones que formulen los abonados. Cuando la organización del trabajo lo haga aconsejable, realizarán en la oficina trabajo de repaso, comprobación o similares del conjunto de operaciones que constituya su labor habitual, pudiendo efectuar entrega de correspondencia o notificaciones producidas por los Departamentos de cobranza.

Telefonistas son aquellos cuya misión exclusivamente se desarrollan en las centralitas del Canal, canalizando las llamadas, tanto del interior hacia el exterior, como de éste hacia las dependencias o personal de las mismas, comunicando entre sí las distintas dependencias de la Empresa, a la vez que proporcionan a los abonados o particulares informaciones muy sencillas, de carácter general.

Almaceneros son los que con conocimiento de los materiales que tienen a su cargo, desarrollan su misión en los almacenes del Canal, interviniendo en las operaciones de petición, recepción, clasificación, vigilancia y despacho de materiales, rellenando los partes oportunos, destinados a la adecuada contabilización de los mismos.

Laborantes son los que con conocimientos técnicos elementales, colaboran con los Analistas en la realización de trabajos rutinarios, tales como limpieza y orden del material, esterilización del mismo y mantenimiento básico del laboratorio.

**9.5 Escala de subalternos:** Estará integrada por los Conserjes, Ordenanzas, Porteros y Serenos-Guardas.

Conserjes son los que tienen bajo su mando a los Porteros, Ordenanzas, Personal de limpieza, etc., cuidando de la distribución del servicio y del orden, policía y limpieza de las distintas dependencias de la Empresa.

Ordenanzas son los encargados del reparto de documentos, y correspondencia dentro o fuera de las oficinas de la Empresa, copia de documentos a prensa, fechar y numerar éstos, hacer recados, realizar gestiones a domicilios, orientar al público en los locales de la Empresa, atender pequeñas centralitas telefónicas que no le ocupen permanentemente, colaborar en la limpieza y buen orden de los despachos, así como cualquier otro trabajo secundario análogo a los especificados.

Porteros y Serenos-Guardas son aquellos que durante el día o la noche tienen a su cargo la vigilancia de recintos, instalaciones, etc.

**Art. 10. Clasificación del personal de oficina.**—El personal de oficina se clasificará como consecuencia de los requisitos exigidos en su convocatoria de ingreso, y de los ascensos obtenidos en las siguientes clases:

Escala de titulados superiores:

Titulados superiores de 1.<sup>a</sup>

Titulados superiores de 2.<sup>a</sup>

Titulados superiores de 3.<sup>a</sup>  
Titulados superiores de 4.<sup>a</sup>

Escala de titulados de grado medio:

Titulados de grado medio de 1.<sup>a</sup>  
Titulados de grado medio de 2.<sup>a</sup>  
Titulados de grado medio de 3.<sup>a</sup>  
Titulados de grado medio de 4.<sup>a</sup>

Escala Técnica:

Técnico de primera.  
Técnico de segunda.  
Técnico de tercera.  
Técnico de cuarta.  
Técnico de quinta.  
Técnico de sexta.

Escala Administrativa:

Administrativo de primera.  
Administrativo de segunda.  
Administrativo de tercera.  
Administrativo de cuarta.  
Administrativo de quinta.  
Administrativo de sexta.

Escala de Auxiliares de oficina:

Encargados e Inspectores de primera y segunda (a extinguir).  
Auxiliar de primera.  
Auxiliar de segunda.  
Auxiliar de tercera.  
Auxiliar de cuarta.

Escala de Subalternos:

Subalterno de primera.  
Subalterno de segunda.  
Subalterno de tercera.  
Subalterno de cuarta.

Art. 11. *Niveles de los puestos de trabajo.*—Los puestos de trabajo de oficina, se clasificarán atendiendo a los siguientes niveles:

Nivel I: Directores.  
Nivel II: Jefes de Departamento.  
Nivel III: Jefes de División.  
Nivel IV: Jefes de Equipo.  
Nivel V: Resto de personal.

Cada puesto de trabajo dependerá de otro nivel superior, aunque no necesariamente inmediato.

Directores son aquellos empleados de plantilla que ocupan puestos de trabajo creados potestativamente por el Consejo de Administración del Canal, cuya misión abarcará un sector de gran amplitud y cuyas facultades se determinarán en cada caso.

Jefes de Departamento son quienes tengan la responsabilidad del correcto desarrollo y ejecución de una importante rama de las actividades del Canal, por su amplitud o por su trascendencia. Si estas actividades están integradas en las señaladas a una Dirección, dependerán directamente de ésta y, en caso contrario, del Director-Gerente o del Consejero-delegado, en su caso.

Jefes de División son quienes realizan misiones similares a las del Jefe del Departamento, en áreas de menor amplitud o trascendencia. Su dependencia jerárquica estará regida por los mismos criterios fijados en el párrafo anterior, para los Jefes de Departamento.

Jefes de Equipo son los que, además de realizar misiones que corresponden a unidades de trabajo que no admiten fraccionamiento, por ser sencillas y generalmente de un solo tipo, coordinan las que realizan el resto del personal del equipo, responsabilizándose de las mismas.

En cualquiera de los niveles de mando, podrá coexistir cuando las circunstancias lo aconsejen, subjefaturas, que normalmente podrán ser desempeñadas por uno de los Jefes de las unidades dependientes de la correspondiente jefatura.

Excepcionalmente, podrán ser Jefes de Equipo, quienes estando incluidos en unidades de trabajo adscritas directamente a puestos de niveles superiores al de la División, además de realizar las misiones que les correspondan, coordinan las que realiza el resto del personal del equipo.

Determinados puestos de trabajo no incorporados en la línea ejecutiva de actividades propias del Canal, podrán ser asimilados a los niveles correspondientes y se requerirá para desempeñarlos, la misma titulación prevista en el artículo siguiente.

Se clasificará en el nivel V, todo el personal que no esté incluido en alguno de los niveles anteriormente citados.

La Dirección podrá asignar, a efectos exclusivamente retributivos, un nivel al personal que, sin mando, desempeñe funciones que por su responsabilidad lo hagan necesario.

Los puestos de nivel I, II y III serán cubiertos mediante libre designación por la Dirección de la Empresa.

Para ocupar puestos de trabajo de nivel IV, será preciso pertenecer a las Escalas Técnica, Administrativa, de Auxiliares de oficina, o a la de Subalternos.

Ante la imposibilidad de que todos los puestos de trabajo pertenecientes a un mismo nivel, sean equivalentes, bien por la titulación que legalmente haya de poseerse para realizar las misiones encomendadas a los mismos, bien por la responsabilidad que de él pueda derivarse, o por su contenido, incomodidad, etc., la Dirección podrá adoptar criterios de valoración diferenciada de todos los puestos de trabajo del mismo nivel a efectos retributivos, asignándoles, en consecuencia, distintos coeficientes.

Art. 12. *Grupo de personal operario.*—El grupo de personal operario es el constituido por el personal que desarrolla fundamentalmente misiones prácticas o manuales relacionadas con los oficios clásicos o con los oficios peculiares del Canal de Isabel II.

Se dividen en las siguientes escalas, atendiendo a las funciones que realizan y al puesto de trabajo que ocupan:

Mandos.  
Oficiales.  
Peones.  
Personal de limpieza.

12.1 Escala de mandos: El personal perteneciente a esta escala, realizará la coordinación de los trabajos encomendados al personal a sus órdenes, controlando, asimismo, su asistencia al trabajo, su rendimiento y la calidad con que lo ejecutan, o aquellas misiones de especial importancia y responsabilidad, respectivamente. El personal de esta escala es el que enlaza las misiones de los operarios con las del personal de oficina.

Encargados son los trabajadores que dirigen y coordinan al personal a sus órdenes, bien directamente o a través de los Capataces y Subcapataces, debiendo tener perfecto conocimiento de todas las labores que efectúa el personal a sus órdenes, siendo responsables de la disciplina, seguridad y rendimiento de los trabajadores, así como de su perfecta ejecución.

Capataces son los trabajadores que directamente, o a las órdenes de los encargados, dirigen y coordinan los trabajos del personal a sus órdenes, debiendo tener perfecto conocimiento de las labores que los mismos efectúan, siendo responsables de la disciplina, seguridad, rendimiento y ejecución de los trabajos encomendados a dicho personal.

Subcapataces son aquellos trabajadores que, reuniendo los conocimientos necesarios, dirigen y vigilan con iguales funciones que los Capataces, o subordinados a éstos, cuando se considere oportuno, a un grupo de trabajadores, siendo responsables de la disciplina, seguridad y rendimiento del personal a sus órdenes.

12.2 Escala de Oficiales:

Oficiales son los trabajadores que, en posesión de conocimientos y prácticas propias de su oficio o función, realizan éstas directamente a las órdenes del personal del grupo de mandos.

Aunque dentro de este grupo se establecen tres clases profesionales (primera, segunda y tercera), las funciones que se encomiendan a los mismos serán, en general, análogas, con independencia de las categorías profesionales basadas fundamentalmente en los conocimientos de las especialidades que a continuación se detallan y de aquellas otras que puedan crearse en el futuro, por necesidades del Canal de Isabel II.

Se podrán exceptuar de esta normativa general, los Electricistas y Mecánicos a tenor de la legislación vigente, si las funciones que se les encomiendasen se encontrasen reflejadas en la misma.

1. Oficiales de Guardería.
2. Oficiales de Vigilantes de Obras.
3. Oficiales de Conservación y Explotación de las Instalaciones Exteriores.
4. Oficiales de Reconocimiento de Fincas.
5. Oficiales de Verificación de Contadores.
6. Oficiales Fontaneros.
7. Oficiales de Cortes de Agua.
8. Oficiales de Redes de Distribución.
9. Oficiales de Auxiliares de Explotación.
10. Oficiales Mecánicos o Electricistas.
11. Oficiales de Máquinas.
12. Oficiales de Líneas Eléctricas.
13. Oficiales de Líneas Telefónicas.
14. Oficiales Conductores de Vehículos.
15. Oficiales Conductores de Maquinaria.
16. Oficiales Albañiles.
17. Oficiales Carpinteros.
18. Oficiales Pintores.
19. Oficiales Jardineros.
20. Oficiales con especialización en electrónica.

21. Oficiales especialistas en montajes de aparatos medidores hidráulicos.

22. Oficiales Operadores de Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales.

23. Oficiales Auxiliares Operadores de estaciones Depuradoras de Aguas Residuales.

En general, estos operarios además de las misiones que sólo a modo de orientación se dan a continuación, ejecutan las labores de comprobación y de limpieza precisas para la ejecución de las que se indican y, en cualquiera de los casos, redactan los oportunos partes para dar cuenta de los trabajos y datos de las labores realizadas.

1. Oficiales de Guardería son aquellos trabajadores que, con carácter de Vigilantes Jurados de Seguridad, o sin él, se encargan de la vigilancia de las instalaciones y propiedades del Canal y del cumplimiento de los Reglamentos correspondientes.

Dedicarán especial atención a evitar la contaminación de las aguas por personas o ganados, así como a la seguridad de las instalaciones, impidiendo daños u ocupación de los terrenos propiedad del Canal, etc. No se considerarán incluidos los empleados cuya misión sea únicamente la guardería de oficinas.

2. Oficiales Vigilantes de Obras son aquellos trabajadores cuya misión fundamental es vigilar la forma según la cual realizan las obras relacionadas con cualquiera de las instalaciones del Canal, velando para que se cumpla lo establecido en el pliego de condiciones y avisando de cualquier eventualidad.

3. Oficiales de Conservación y Explotación de las Instalaciones Exteriores son los trabajadores encargados de la vigilancia y policía de las instalaciones a su cargo; maniobra de llaves o válvulas, compuertas o mecanismos en las mismas, de acuerdo con las instrucciones que reciban; toma de datos de explotación que se les indiquen (alturas, aforos, meteorología, etc.); confección de los partes correspondientes, transmitiéndoselos a sus Jefes, así como de todas las anomalías que observen en las instalaciones a que están afectos. También realizarán las operaciones rutinarias de conservación, como son limpieza, engrase, repaso de pintura, etc.

4. Oficiales de reconocimiento de fincas son aquellos trabajadores que realizan algunas de las siguientes misiones:

a) Toma de datos en las fincas, con objeto de comprobar si el titular del contrato, número de viviendas, número de contador, dirección, etcétera, se corresponden con los datos oficiales del contrato.

b) Tomar los datos referentes al número de servicios existentes en cada finca.

c) Comprobar en las fincas si su abastecimiento se ajusta al Reglamento y normativa vigentes en lo referente a acometidas, injertos, arquetas, contador, accesorios.

d) Realizar en la finca la comprobación del contador y funcionamiento del mismo.

e) Tomar los datos de la presión existente, antes y después del contador, y los distintos servicios de la finca.

f) Señalar la posible existencia de fugas en el interior de las fincas.

g) Realizar el precintado del aparato de medida después de su instalación, tanto sea ésta la primitiva como después de una reparación del mismo, una vez que se ha comprobado el contador, que la instalación, arqueta y accesorios reúnen las condiciones reglamentarias.

5. Oficiales de Verificación de Contadores son los trabajadores que en el laboratorio de contadores comprueban mediante los ensayos oportunos la buena marcha de los contadores y la calidad de los mismos, dictaminando sobre los resultados de los ensayos.

6. Oficiales Fontaneros son aquellos trabajadores que realizan la instalación y sustitución de los aparatos de medida y accesorios de las instalaciones.

Sus trabajos se efectuarán en el domicilio de los abonados o en las instalaciones del Canal. Entre sus funciones están:

Efectuar pequeñas reparaciones u operaciones.

Instalar y sustituir los contadores o sus accesorios, abriendo y cerrando las llaves de paso necesarias para cortar y reanudar el servicio.

7. Oficiales de Cortes de Agua son aquellos que realizan el cierre de llaves de paso, tanto en la calle como del contador y del precintado del mismo, como consecuencia de una suspensión del suministro por falta de pago, estando facultados para poder cobrar los recibos que, previamente al corte, deben presentar a los abonados, según se establece en el Reglamento para el Servicio y Distribución de las Aguas del Canal.

8. Oficiales de Redes de Distribución son los trabajadores que realizan los trabajos de conservación, reparación y explotación de las redes que conducen y distribuyen el agua desde los depósitos hasta los domicilios de los usuarios. Será misión suya:

Comprobar las anomalías existentes en la red, tanto las de conocimiento directo como las conocidas por aviso del exterior.

Suspensión del suministro en caso de anomalías y su restablecimiento posterior, según instrucciones de sus superiores, redactando los partes oportunos a todos los efectos.

Efectuar las reparaciones de las averías en las redes generales de distribución y en las acometidas domiciliarias.

Suspender o restablecer el suministro en el domicilio de los usuarios, cumplimentando órdenes superiores.

Efectuar nuevas instalaciones, tanto de la red general como de acometidas domiciliarias.

Conservación ordinaria de las instalaciones, engrase, pequeñas reparaciones, limpieza, etc.

Toma de datos, presiones, caudales, posiciones de válvulas, etc.

Localizar tuberías o fugas ocultas mediante aparatos adecuados.

9. Oficiales Auxiliares de Explotación son los trabajadores que en los centros de distribución del trabajo de las brigadas de conservación de la red han de recibir las comunicaciones de cualquier tipo que lleguen a dicho centro, así como ocuparse en cuantos asuntos sean necesarios para llevar a cabo el control de los trabajos realizados por el personal y de los medios que éste necesite para realizarlos.

10. Oficiales Mecánicos o Electricistas son aquellos trabajadores que tienen los conocimientos suficientes de mecánica y electricidad para poder reparar, en un taller o «in situ», máquinas, mecanismos, instalaciones, vehículos, etc., utilizando, si es necesario, los útiles o máquinas-herramientas adecuados para ello.

11. Oficiales de Máquinas son los que tienen a su cargo la puesta en marcha, regulación, parada, cuidado y funcionamiento de las máquinas y del conjunto de aparatos y mecanismos anejos a ellas. Atenderán la conservación de las mismas, realizando las labores de engrase, limpieza, pintura, etc.

Colaborarán con los oficiales Mecánicos y Electricistas en la reparación de las máquinas que se realicen en el sitio de las mismas. Cumplimentarán los estados de funcionamiento e incidencias que deban rellenar durante su turno de trabajo.

12. Oficiales de Líneas Eléctricas son aquellos trabajadores que, con los conocimientos prácticos de su función, realizan los trabajos de conservación, reparación y vigilancia de las líneas eléctricas que se les encomiende, así como de los elementos conectados a las mismas en el tramo encomendado.

13. Oficiales de Líneas Telefónicas son aquellos trabajadores que, con los conocimientos prácticos de su función, realizan los trabajos de conservación, reparación y vigilancia de las líneas telefónicas que se les encomienden, así como de los diversos aparatos existentes en el tramo encomendado (puestos locales, centralitas, etc.).

14. Oficiales Conductores de Vehículos son aquellos trabajadores que, provistos del correspondiente carné de conducción y, por tanto, aptos para la conducción de vehículos mecánicos, tienen, además, conocimientos suficientes para realizar pequeñas reparaciones en los mismos.

Su misión exclusiva es de conducir el vehículo que se le asigne en cada momento y las labores de conservación del mismo, tales como engrase, limpieza, entretenimiento, etc.

15. Oficiales Conductores de Maquinaria son aquellos trabajadores que conducen y manejan para sus fines específicos, maquinaria adecuada para la construcción, conservación y explotación de las obras (bull-dozer, traillas, motoniveladoras, tractores, apisonadoras, grúas, etcétera). Efectúan la puesta en marcha, regulación, vigilancia y cuidado de las máquinas, mecanismos o dispositivos en las instalaciones fijas.

Deberán, además, estar capacitados para efectuar pequeñas reparaciones en los equipos a su cargo, teniendo perfecto conocimiento del funcionamiento de los mismos, y siendo aptos para interpretar los planos y gráficos que a ellos se refieren; están, asimismo, a su cargo las labores de conservación rutinaria (engrase, limpieza, entretenimiento, etcétera) de la maquinaria a ellos confiada.

16. Oficiales Albañiles son aquellos trabajadores que, con los conocimientos prácticos específicos de su oficio, son capaces de construir o reparar edificios u obras en los que se empleen los materiales clásicos de la construcción, incluso, si fuera necesario, con el uso de maquinaria o útiles adecuados.

También deberán ser capaces de interpretar los planos, croquis o instrucciones necesarias para el desempeño de su misión.

17. Oficiales Carpinteros son aquellos trabajadores que, con los conocimientos prácticos específicos de su oficio, bien en taller o bien «in situ», son capaces, trabajando la madera y sus derivados, de construir, reparar e instalar los elementos que se indiquen.

También deberán ser capaces de interpretar los planos, croquis o instrucciones necesarias para el desempeño de su misión.

18. Oficiales Pintores son aquellos trabajadores que, con los conocimientos prácticos específicos de su oficio, bien en taller o bien «in situ» y empleando en su caso los medios auxiliares o máquinas adecuadas, preparan y pintan los elementos o instalaciones que se les indiquen, siguiendo las instrucciones que se les marque.

19. Oficiales Jardineros son aquellos trabajadores que, con los conocimientos prácticos específicos de su oficio, son capaces de plantar, conservar, injertar, podar, etc., las arboledas, jardines y viveros existentes en las instalaciones del Canal.

20. Oficiales con especialización en Electrónica son aquellos trabajadores que realizan trabajos de instalación y mantenimiento de equipos de medidas que empleen circuitos electrónicos o convertidores, sean del

tipo analógico o digital; de equipos de transmisión por alta y baja frecuencia, ya sean sistemas radio o de ondas portadoras, o equipos de multiplexado de frecuencia o equipos de transmisión digital por multiplexado de tiempo o de conmutación telefónica.

Deben estar en condiciones de interpretar los esquemas y manuales correspondientes a estos aparatos, así como de utilizar los instrumentos comprobadores apropiados (multímetros, contadores digitales, etc.).

21. Oficiales especiales en montajes de aparatos medidores hidráulicos son aquellos trabajadores que realizan la instalación y mantenimiento de los elementos adaptadores primarios de los aparatos de medida hidráulicos distintos de los contadores de consumo empleados en las redes de distribución.

Deben estar en condiciones de interpretar los esquemas y manuales correspondientes a estos aparatos, así como de saber utilizar los instrumentos comprobadores apropiados (manómetros, diferenciales, etcétera).

22. Oficiales Operadores de Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales son aquellos trabajadores encargados de controlar y conservar el buen estado y funcionamiento de los equipos e instalaciones, de acuerdo con las normas de explotación, para que el proceso de depuración sea correcto.

23. Oficiales Auxiliares Operadores de Estaciones Depuradoras de Aguas Residuales son aquellos trabajadores que ayudan y complementan a los operadores en el desarrollo de sus funciones.

En el caso de crearse nuevas especialidades de oficiales, se definirán para cada una de las mismas las funciones que les correspondan, cuyas definiciones se incorporarán a este Convenio.

#### 12.3 Escala de Peones: Comprende dos clases:

Peones especialistas son aquellos trabajadores que, con determinados conocimientos de una especialidad, los ejecutan y/o ayudan a los Oficiales.

Peones ordinarios son aquellos operarios mayores de dieciocho años, con capacidad suficiente para un rendimiento normal de trabajo que, sin especialización definida, comienzan el ejercicio de las profesiones laborales, iniciando su preparación para el ascenso a superiores escalafones profesionales.

#### 12.4 Escala de personal de limpieza:

Limpiadoras son aquellas trabajadoras que realizan los trabajos de limpieza de los despachos y dependencias del Canal o de sus centros de trabajo, así como del mobiliario y útiles de trabajo, cualquiera que sea su clase y situación.

Guardesas son aquellas trabajadoras que realizan todos los trabajos domésticos en las residencias del Canal.

Art. 13. *Clasificación del personal operario.*—El personal de cada escala clasificará atendiendo fundamentalmente al tiempo de pertenencia en las mismas, en las siguientes clases:

##### Escala de mandos:

Encargados.  
Capataces.  
Subcapataces.

##### Escala de Oficiales:

Oficiales de primera.  
Oficiales de segunda.  
Oficiales de tercera.

##### Escala de Peones:

Peón Especialista.  
Peón ordinario.

##### Escala de personal de limpieza:

Limpiadoras.  
Guardesas.

Art. 14. *Trabajos de superior e inferior categoría.*—Además de lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrán en cuenta los siguientes principios:

1. La realización de trabajos de categoría superior e inferior responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.

2. La ocupación de un puesto de trabajo en régimen de desempeño de funciones de categoría superior nunca podrá exceder de seis meses. Transcurrido este plazo, se convocará un concurso de ascenso para cubrir, de forma definitiva, el puesto superior, excepto en los casos en que la realización de estos trabajos se deba a ausencia temporal del titular. Durante el periodo citado, la cobertura de dicho puesto se realizará por rotación bimestral entre trabajadores de la categoría inmediatamente inferior. La plaza dejada vacante por estos trabajadores o sus sustitutos se cubrirá por contratación eventual.

3. El mero desempeño de una categoría superior nunca consolidará el salario ni la categoría superior, sin perjuicio de lo establecido en el

artículo 23, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores. El único procedimiento válido para consolidar una categoría superior es la superación de un concurso de ascenso.

4. Para la adscripción de un trabajador a funciones de categoría superior será necesario el informe previo del Comité de Empresa, quien podrá exigir la rotación contemplada en el apartado 2 y el cumplimiento de todo lo estipulado en este artículo, acudiendo, en su caso, a la Comisión Mixta y a los órganos laborales competentes.

5. Ningún trabajador podrá realizar trabajos de su categoría inmediata inferior durante un periodo superior a quince días, no pudiéndose éste negar a efectuar el trabajo encomendado, salvo que ello perjudique su formación profesional o signifique trato vejatorio. Transcurrido el periodo citado, el trabajador no podrá volver a ocupar un puesto de categoría inferior hasta transcurrido un año.

## CAPITULO IV

### Selección

Art. 15. *Principios generales.*—La selección y contratación del personal se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Las normas de contratación e ingreso habrán de someterse a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Básica de Empleo, Decretos 65/1984 y 66/1984, de 28 de junio, de la Comunidad de Madrid, normas específicas del Canal de Isabel II y cuantas normas se convengan en esta materia.

Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito en los modelos oficiales de la Orden 30/1985, de 16 de enero, y demás disposiciones vigentes en esta materia.

Art. 16. *Procedimiento de selección.*—La provisión de vacantes y nuevas plazas se realizará de acuerdo con el procedimiento que se establece a continuación:

16.1 *Traslado:* Se convocará un concurso de méritos, al que se podrán presentar aquellos trabajadores de plantilla que ocupen, en el momento de su publicación, puestos de la misma categoría y especialidad que las plazas anunciadas.

Los méritos aportados por los aspirantes se valorarán por una Comisión Mixta, compuesta por tres representantes de la Dirección y tres del Comité de Empresa. La calificación máxima será de 10 puntos, en función del siguiente baremo:

Formación, hasta tres puntos.  
Experiencia en el puesto, hasta seis puntos.  
Otros (residencia, permanencia en el puesto, situación familiar), hasta un punto.

Las plazas se adjudicarán por orden de puntuación. En los casos de igual calificación se establece la siguiente prioridad:

1. Excedentes estructurales.
2. Traslados forzosos.
3. Resto de aspirantes.

La puntuación obtenida, tras aplicar el baremo de méritos, se reservará durante un periodo no superior a seis meses.

Las vacantes que surjan como consecuencia de lo anteriormente establecido se convocarán mediante concurso-oposición.

16.2 *Promoción:* Para la provisión de vacantes y puestos de nueva creación no cubiertos mediante traslado se establece la aptitud demostrada a través de concurso-oposición. Podrán optar todos los trabajadores de plantilla, cualquiera que sea su categoría y especialidad, siempre que posean los requisitos especificados en la convocatoria, así como la titulación académica necesaria para un correcto desempeño del puesto.

La fase de concurso será de carácter no eliminatorio. La calificación final podrá ser, como máximo, de 25 puntos, obtenidos tomando como base el siguiente baremo:

Méritos	Porcentaje de la calificación final del concurso
Formación .....	Hasta 30
Experiencia (afinidad con el puesto) .....	Hasta 60
Otros (residencia, permanencia en el puesto) .....	Hasta 10

La fase de oposición constará de las siguientes pruebas elementarias:

1. *Reconocimiento médico:* El servicio médico indicará la aptitud de los aspirantes tras examinar su historial clínico y realizar las pruebas adicionales necesarias en aquellos puestos que por sus características peculiares lo requieran.

En aquellos casos de no aptitud, el trabajador podrá aportar en un plazo no superior a quince días un informe ajeno al emitido por el servicio médico de la Empresa. Dicho informe será considerado por la Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio, la cual

podrá emitir su propio informe, adoptando la decisión final la división de servicio médico.

2. Pruebas psicotécnicas: Se aplicarán las pruebas psicotécnicas que se ajusten a las necesidades del puesto para proveer plazas de titulado de grado medio, titulados superiores y personal de mando, tanto del grupo de oficinas como del grupo de operarios.

3. Pruebas teóricas: Permitirán evaluar los conocimientos teóricos generales relacionados con el puesto.

4. Pruebas prácticas: Permitirán evaluar la aplicación de los conocimientos, así como la habilidad o destreza en el ejercicio profesional.

Se convalidarán los resultados de estas pruebas a aquellos aspirantes que las hubiesen superado en un plazo no superior a un año.

16.3 Nuevo ingreso: Si un concurso-oposición fuera declarado desierto por el Tribunal por falta de aspirantes o por no haber superado éstos el nivel mínimo establecido se procederá a proveer la plaza del exterior.

La fase de concurso será de carácter no eliminatorio. La calificación final podrá ser, como máximo, de 25 puntos, obtenidos tomando como base el siguiente baremo:

Méritos	Porcentaje de la calificación final del concurso
Formación y experiencia en el puesto .....	Hasta 90
Residencia .....	Hasta 10

La fase de oposición constará de las siguientes pruebas eliminatorias:

1. Pruebas psicotécnicas.
2. Pruebas teóricas.
3. Pruebas prácticas:

Estas pruebas se llevarán a cabo según lo especificado en los epígrafes 2, 3 y 4 del artículo 16.2.

4. Pruebas médicas de aptitud.

16.4 Libre contratación: La Dirección se reserva para su provisión anual por convocatoria libre, sin someterse a lo establecido en los artículos anteriores, un 2 por 100 del total de la plantilla para cubrir puestos que requieran cualificación exigida por la innovación tecnológica, reorganización administrativa o inicio de nuevas actividades.

La Dirección deberá comunicar al Comité de Empresa la utilización fundamentada de esta reserva.

16.5 Libre designación: Las vacantes de puestos de trabajo de los niveles I, II o III serán cubiertas mediante libre designación por la Dirección de la Empresa entre los trabajadores de plantilla, excepto aquellos puestos que, por sus exigencias de formación, responsabilidad o mando, se cubran por libre contratación.

Cuando correspondan al nivel IV, Jefes de equipo, serán cubiertas mediante concurso-oposición.

Art. 17. Anuncio de las plazas.-Las convocatorias para cubrir puestos de nueva creación o como consecuencia de vacantes se anunciarán en todos los Centros de trabajo. Previamente se informará al Comité de Empresa para que, en el plazo de ocho días naturales, pueda realizar las observaciones oportunas y designar los correspondientes Vocales. Se harán constar, como mínimo, los siguientes datos:

- Denominación del puesto y número de plazas.
- Destino.
- Centro de trabajo y residencia.
- Jornada de trabajo.
- Requisitos que habrán de reunir los aspirantes.
- Actividades a desempeñar.
- Pruebas a realizar y programa de materias.
- Baremo por el que se calificará la fase de concurso y puntuación de las pruebas.
- Composición del tribunal.
- Plazo de admisión de solicitudes.

Art. 18. Niveles académicos.-Los niveles académicos requeridos para el ingreso en las diferentes escalas quedan establecidos del siguiente modo:

Grupo de oficina:

Escala titulados superiores: Titulación universitaria superior.  
Escala titulados grado medio: Titulación universitaria grado medio.  
Escala de técnicos:

Clases 1.<sup>a</sup> a 4.<sup>a</sup>: BUP.  
Clases 5.<sup>a</sup> y 6.<sup>a</sup>: EGB.

Escala administrativa:

Clases 1.<sup>a</sup> a 4.<sup>a</sup>: BUP.  
Clases 5.<sup>a</sup> y 6.<sup>a</sup>: EGB.

Grupo de operarios:

Escala de mandos: FP2 o maestría industrial.  
Escala de oficiales: FP1 u oficialía industrial.  
Escala de peones: Graduado escolar.  
Escala personal de limpieza: Graduado escolar.

Lo especificado en este artículo para el grupo de operarios será de aplicación a todos aquellos trabajadores que ingresen en la Empresa a partir del 1 de enero de 1989.

Art. 19. Puntuación de las pruebas.-Las plazas serán cubiertas por los concursantes que hayan obtenido mayor puntuación, dentro de los declarados por el tribunal como aptos.

La puntuación final se establece sobre una base de 100 puntos, distribuidos como sigue:

	Personal sin mando	Mínimo requerido	Personal con mando	Mínimo requerido
Concurso .....	Hasta 25	-	Hasta 25	-
P. psicotécnicas .....	-	-	Hasta 25	18
P. teóricas .....	Hasta 30	15	Hasta 25	12
P. prácticas .....	Hasta 45	22	Hasta 25	12
P. médicas .....	Apto/ no apto	Apto	Apto/ no apto	Apto

En caso de igualdad de puntuaciones finales se considerarán, en el siguiente orden, los resultados parciales:

1. Puntuación en las pruebas prácticas.
2. Puntuación en las pruebas teóricas.
3. Puntuación en el concurso.

Art. 20. Solicitudes.-Las personas que deseen participar en un concurso o concurso-oposición lo solicitarán por escrito, en el modelo correspondiente, a la Dirección de Personal, de acuerdo con los siguientes plazos:

Concurso de traslados: 10 días naturales.  
Concurso-oposición interno: 15 días naturales.  
Concurso-oposición externo: 20 días naturales.

Estos plazos quedarán ampliados a treinta y cinco días naturales en aquellas convocatorias que se publiquen en el período comprendido entre junio y septiembre, excepto para el concurso-oposición externo que se mantiene en veinte días naturales.

Art. 21. Tribunales.-El Tribunal se constituirá para cada concurso-oposición y será su función la valoración del concurso y la elaboración y calificación de las pruebas teórica y práctica, ateniéndose a lo especificado en el artículo 16.2 fase de concurso, epígrafes 3 y 4 y artículo 19.

Estará compuesto por el Presidente, que será el Director Gerente o persona en quien delegue. Dos vocales, nombrados por la Dirección y otros dos, nombrados en representación de los trabajadores, por el Comité de Empresa. En casos excepcionales y dada la especialidad de la plaza convocada, por la Dirección se podrá designar a personas ajenas al Canal, especializadas y cualificadas en la materia, para que participen como miembros del tribunal.

Los vocales serán de igual o superior escala, categoría, clase, titulación, especialidad y nivel que la vacante convocada; de no reunir el requisito de especialidad, se designarán como vocales, a los de especialidad más afín a la plaza convocada.

Los vocales nombrados por el Comité de Empresa percibirán, en su caso, el plus de distancia.

Para realizar funciones de secretario se designará un trabajador de la escala administrativa, destinado en el mismo servicio que el presidente del tribunal. El secretario no tendrá ni voz ni voto.

Transcurridos ocho días naturales desde que la Dirección interese por escrito de la representación de los trabajadores la designación de sus dos vocales, y no se hubiese comunicado dicha designación, se nombrarán vocales al primero y al último de la escala, clase o nivel correspondiente al de la plaza vacante.

Se considerarán causas de abstención las siguientes:

- a) Parentesco de consanguinidad, dentro del cuarto grado, o de afinidad, dentro del segundo, con cualquiera de los aspirantes.
- b) Amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los aspirantes.

En los supuestos previstos anteriormente, podrá promoverse recusación en cualquier momento anterior a la resolución definitiva del concurso-oposición. La recusación se planteará por escrito, ante el tribunal, expresando la causa o causas en que se funda, resolviéndose en el plazo de cinco días naturales, con posibilidad de prórroga por una sola vez, de tres días naturales más, previos los informes y comprobaciones que se consideren oportunos.

El tribunal, finalizadas las pruebas, remitirá a la Dirección, el acta del resultado habido y las correspondientes propuestas de nombramiento, en su caso.

Todos los acuerdos del tribunal se tomarán por mayoría de votos y contra los mismos podrán los concursantes reclamar, en el plazo de cinco días naturales, ante la Dirección del Canal, y contra su resolución, ejercitar las acciones laborales pertinentes.

Con las resoluciones dictadas por el tribunal en relación con los acuerdos impugnados en esta materia, se agota la vía de reclamaciones ante la Empresa.

Art. 22. *Plazo de incorporación.*—Se realizará dentro de un plazo máximo de dos meses, contados desde la fecha de publicación de resultados finales de un concurso de traslado o concurso-oposición.

Transcurrido este plazo y si por cualquier circunstancia la incorporación no pudiera llevarse a efecto, el trabajador comenzará a percibir las retribuciones que correspondan a su nuevo puesto.

El ingreso en las diferentes escalas se producirá en la última de sus clases.

Art. 23. *Periodo de prueba.*—Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un periodo de prueba, de acuerdo con la siguiente normativa:

- Trabajadores no cualificados, quince días.
- Trabajadores cualificados, tres meses.
- Titulados grado medio y superior, seis meses.

La situación de incapacidad laboral transitoria que afecte al trabajador en periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondiente a su categoría profesional y al puesto que desempeñe como si fuera de plantilla. No obstante, cualquiera de las partes podrá desistir de la relación de trabajo, sin que tal decisión dé lugar a indemnización. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desestimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad en la Empresa.

Art. 24. *Ceses.*—El personal de plantilla que desee cesar voluntariamente vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la Empresa en un plazo de treinta días naturales. El incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar, de la liquidación del trabajador, una cantidad equivalente al importe de su salario por cada día de retraso.

Al causar bajar, el trabajador deberá entregar a su Jefe inmediato o a quien éste designe todos los elementos que sena propiedad de la Empresa y estuviesen a su cargo, tras inventario y firma de recepción previos a la liquidación de sus haberes y extinción de la relación laboral (herramientas, prendas de trabajo, tarjetas de visita e identificación, etc.).

## CAPITULO V

### Formación

Art. 25. *Formación.*—El Canal promoverá la formación de su personal. Para ello, la División de Formación realizará anualmente un estudio con objeto de determinar las necesidades específicas y elaborar el correspondiente Plan General de Formación.

25.1 Formación para el puesto: Se programarán cursos, dentro o fuera de la Empresa, dirigidos a proporcionar el personal los conocimientos, de carácter general o profesional, adecuados a las exigencias de cada puesto. El contenido de estos cursos versará fundamentalmente sobre los siguientes aspectos:

Formación sobre nuevos métodos de trabajo o perfeccionamiento de los actuales.

Formación en materia de Seguridad e Higiene.

Formación en técnicas de gestión y mando.

Adaptación del personal de nuevo ingreso.

Cursos de reconversión profesional.

25.2 Formación para la promoción: Se tenderá a programar cursos encaminados a desarrollar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal para facilitarle el ascenso a puestos con niveles de contenido superiores.

Los programas básicos para la programación serán:

Formación relacionada con los puestos de trabajo vacantes, cuando se estime conveniente en función de las características de dichos puestos.

Programa de promoción cultural para facilitar el acceso a la titulación de Graduado Escolar.

Art. 26. *Ayuda de estudio.*—Cuando un trabajador curse estudios académicos o de formación profesional en Centros oficiales o reconocidos, y no estén relacionados con las actividades que desarrolla en su actual puesto, podrá solicitar una ayuda económica.

Será requisito imprescindible que el trabajador acredite que cursa con regularidad estudios para la obtención del título correspondiente.

Art. 27. *Dotación presupuestaria.*—Con el fin de atender económicamente los programas de formación de su personal, el Canal incluirá en sus presupuestos la correspondiente partida.

## CAPITULO VI

### Régimen económico

Art. 28. *Principios generales.*—Las retribuciones que se pactan en el presente Convenio se fijan en base a la jornada completa de trabajo. En consecuencia, el personal que tenga establecido un régimen de trabajo de parte de la jornada percibirá las indicadas retribuciones correspondientes a su categoría profesional, y en proporción a las horas de trabajo que realice.

Art. 29. *Compensación y absorción.*—El régimen económico pactado en el presente Convenio, en su cómputo anual, absorberá automáticamente todo aumento de salario o percepciones, directa o indirectamente salarial, que puedan establecer durante la vigencia del mismo.

Las condiciones pactadas en el Convenio forman un todo orgánico e indivisible, por lo que si existiese algún trabajador que individualmente, y en base exclusiva a su categoría y antigüedad en el Canal tuviera reconocidos beneficios que, examinados en su conjunto y cómputo anual fueran mejores que los establecidos en este Convenio por los mismos conceptos, se respetarán, manteniéndose con carácter estrictamente personal, mientras no sean absorbidos o superados por la aplicación de futuras normas laborales, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 33.4.

Art. 30. *Salario.*

1. Concepto: Se entiende por salario las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso, computables como de trabajo. No tendrán la consideración legal de salario las cantidades percibidas por los siguientes conceptos:

- a) Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- c) Indemnizaciones correspondientes a traslados, sus pensiones o depósitos.

2. Estructura: La estructura del salario se ajustará a los siguientes conceptos:

- a) Sueldo base, según escala y clase.
- b) Complemento:
  - b.1 De Convenio.
  - b.2 Personales.
  - b.3 De puesto de trabajo.
  - b.4 De cantidad y calidad.
  - b.5 De vencimiento superior al mes.

c) Otras retribuciones.

3. Tiempo: El salario se abonará por mensualidades vencidas.

4. Modo de cobro: Todas las percepciones se abonarán por transferencia a la Entidad bancaria o de ahorro designada por el trabajador.

5. Recibos: A todo trabajador, al hacerle entrega de las remuneraciones devengadas, se le hará un documento justificativos e individual, que consignará el importe total correspondiente al periodo de tiempo a que se refiera, la especificación del sueldo base correspondiente y, en su caso, a los complementos y otras retribuciones especificadas unitariamente, así como las deducciones que legalmente procedan.

6. Salario mínimo: El salario mínimo interprofesional no modifica la estructura de los fijados en el Convenio Colectivo ni la cuantía de los mismos, si bien se garantiza a los trabajadores como ingreso anual irreducible la cuantía del salario mínimo en cómputo anual.

Art. 31. *Sueldo base y complemento de Convenio.*—El sueldo base y el complemento de Convenio serán los que figuran en el anexo 1, y serán percibidos por la totalidad del personal laboral, con doce mensualidades y cuatro pagas extraordinarias.

Art. 32. *Consolidación de sueldo.*—Los operarios pertenecientes a la clase primera de la escala de oficiales consolidarán el sueldo de Subcapataz a los seis años de permanencia en la citada clase.

Los operarios pertenecientes a la clase de Peones Especialistas consolidarán el sueldo de la tercera clase de la escala de oficiales a los seis años de permanencia en su clase; si transcurridos otros doce años no hubieran ascendido por concurso a la clase tercera de la escala de oficiales consolidarán el sueldo de la segunda clase de dicha escala.

Art. 33. *Complementos personales.*

33.1 Premio de antigüedad: El personal comprendido en este Convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de trienios, con la cuantía en 1988 de 3.859 pesetas para los de jornada normal y de 2.756 pesetas para los de jornada reducida, más la antigüedad consolidada que cada trabajador, a título personal, tuviera el 31 de diciembre de 1987.

La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa, o la reconocida expresamente a efectos exclusivos de antigüedad.

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día 1 del mes en que se cumpla el trienio.

La cuantía resultante de multiplicar el número de trienios por los valores fijados para éste, y la antigüedad consolidada que en su caso proceda, se cobrará en doce mensualidades y cuatro gratificaciones extraordinarias.

### 33.2<sup>1</sup> Complemento por titulación:

a) **Ambito:** Se concederá este complemento a aquel personal que esté en posesión de un título o diploma profesional aplicable a la actividad del Canal superior al exigido en su caso para ingresar en la escala a que pertenece.

b) **Tiempo:** Se cobrará en doce mensualidades y cuatro gratificaciones extraordinarias.

c) **Cuantía.** Será la que resulte de aplicar los porcentajes que a continuación se señalan, según el grado máximo de los títulos que se posean, al sueldo-base del trabajador, más premio de antigüedad incrementados en un 15 por 100. Todo ello referido a los valores de 31 de diciembre de 1984, incrementado en un 12,8 por 100 (5,90 por 100 del año 1985 y 6,5 por 100 del año 1986).

Doctorado, 15 por 100.

Título superior, 12 por 100.

Título de grado medio, 9 por 100.

Otros títulos o diplomas profesionales, 5 por 100.

Los títulos profesionales deberán haber sido expedidos, reconocidos oficialmente o convalidados por el Ministerio correspondiente.

Este complemento se declara a extinguir en el futuro, si bien se garantiza la percepción del mismo a los trabajadores que en la firma de este Convenio lo vinieran cobrando, así como a quienes hayan iniciado estudios que puedan dar lugar al devengo de este plus y en las siguientes condiciones:

1. Que hayan iniciado estudios durante el curso 1984-85.

2. Se concede un plazo para la terminación de dichos estudios de dos cursos más a los correspondientes al ciclo normal establecido por las disposiciones en materia educativa.

33.3<sup>1</sup> Complemento por idiomas: a) **Ambito.**—Se concederá este complemento a aquel personal que acredite poseer conocimientos de uno o varios idiomas, para lo que se someterá a las pruebas que se determinen por la Dirección.

b) **Tiempo.**—Se cobrará en doce mensualidades y cuatro gratificaciones extraordinarias.

c) **Cuantía.**—Será la que resulte de aplicar los porcentajes que a continuación se señalan y en función del idioma o idiomas cuyo conocimiento se acredite, a los siguientes conceptos retributivos: Sueldo-base convenio de su categoría profesional, más premio de antigüedad, incrementados en un 15 por 100. Todo ello referido a los valores del 31 de diciembre de 1984, incrementado en el 12,8 por 100.

Este complemento se percibirá de la siguiente forma:

1. A los trabajadores que acrediten el conocimiento de inglés, francés o alemán: 3 por 100.

2. A los trabajadores que acrediten cualquier otro idioma, excepto castellano o cualquier otra lengua de España: 2 por 100.

3. Si cualquier persona acreditara conocimiento de inglés y francés o alemán, sólo percibirá por ambos: 5 por 100.

4. Si se acreditan tres idiomas de los incluidos en el apartado 2, sólo se percibirá el 5 por 100.

Este complemento se declara a extinguir en el futuro, si bien se garantiza la percepción del mismo a los trabajadores que en la firma de este Convenio lo vinieran cobrando, así como a quienes hayan iniciado estudios que puedan dar lugar al devengo de este plus y en las siguientes condiciones:

1.<sup>a</sup> Que hayan iniciado estudios durante el curso 1984-85.

2.<sup>a</sup> Se concede un plazo para la terminación de dichos estudios de dos cursos más a los correspondientes al ciclo normal establecido por las disposiciones en materia educativa.

33.4: Complemento de asimilación: El personal procedente de CASRAMA que en el momento de su incorporación al Canal tuviera retribuciones que en su cómputo anual fueran superiores a las establecidas en este Convenio, se les respetará la diferencia a título personal, congelada en su cuantía, sin que dicha cantidad sea absorbible en sucesivos Convenios.

33.5 Complemento personal por coeficiente consolidado: El complemento personal se consolidará a partir del primer año de su asignación, por años completos, a razón de un 10 por 100 anual del complemento de destino que se tenga asignado y hasta un máximo del 80 por 100 del mismo, girando la consolidación sobre el valor real que tuviera dicho complemento en el momento de producirse aquella. En la anterior ponderación se tomará coeficiente nulo en los periodos de tiempo que corresponda a las siguientes situaciones:

1.<sup>a</sup> No tener asignado complemento de destino.

2.<sup>a</sup> Excedencias.

3.<sup>a</sup> Permisos sin sueldo.

4.<sup>a</sup> Suspensión de empleo y sueldo.

Los complementos por destino y el personal por coeficiente consolidado son incompatibles entre sí, percibiéndose en cada momento el que resulte más favorable al trabajador.

Art. 34. *Complementos de puesto de trabajo.*—Estos complementos se percibirán en función del puesto de trabajo que se tenga y, por tanto, dejarán de percibirse al cesar en él o variar las condiciones que motivaron su adscripción.

34.1 Complemento de turnicidad: Lo devengan todos los trabajadores en régimen de turno.

Existen tres tipos de turnos:

Turno 1. Para quienes realicen turnos sólo de mañana o de tarde o de noche, incluidos sábados, domingos y festivos o los que trabajen en turno de mañana y tarde, bien librando sábados, domingos y festivos o domingos y festivos.

Su cuantía anual es:

Mandos, 96.200 pesetas.

Oficiales, 78.000 pesetas.

Peones, 70.200 pesetas.

Turno 2. Para quienes turnan mañanas y tardes, o tardes y noches, o noches y mañanas, incluidos sábados, domingos y festivos.

Su cuantía anual es:

Mandos, 230.000 pesetas.

Oficiales, 184.000 pesetas.

Peones, 161.000 pesetas.

Turno 3. Para quienes han de hacer turnos de mañana, tarde y noche, incluyendo sábados, domingos y festivos. Su cuantía anual es la misma del turno 2, pero además percibirán por cada noche trabajada a razón de:

Mandos, 1.500 pesetas/noche.

Oficiales, 1.200 pesetas/noche.

Peones, 900 pesetas/noche.

A los trabajadores que tengan consolidado el salario de superior categoría se les abonará el complemento de turnicidad de la categoría consolidada.

El complemento de turnicidad, tal como queda regulado en los párrafos anteriores, entra en vigor el 1 de julio de 1988.

34.2 Complemento de asistencia y actividad: Lo percibirán aquellos trabajadores que, no estando sometidos a régimen de turnos, no incurran en sanción por falta de asistencia o puntualidad. Su cuantía es la que figura en el anexo 2.

A los trabajadores que tengan consolidado el salario de superior categoría se les abonará el complemento de asistencia y actividad de la categoría consolidada.

34.3 Plus de residencia en casillas aisladas: Lo percibirá el personal al que sea de aplicación este Convenio, mientras resida en casillas aisladas, por ser indispensable para el desarrollo de la función encomendada. No se considerará Casillas aisladas las que estén o puedan integrarse en poblados del Canal. Su cuantía se fija en 3.000 pesetas mensuales.

A título personal, y mientras continúe residiendo en una casilla del Canal, percibirá este plus, en la misma cuantía que lo viniera haciendo, el personal que lo tuviera reconocido con anterioridad al 1 de julio de 1977, no acreditándose este plus a quienes después de dicha fecha residan en viviendas de poblados del Canal.

34.4 Plus de comida: Desde el 1 de julio de 1988.

1. Se abonará la cantidad de 650 pesetas, en concepto de indemnización por el gasto realizado:

a) A aquellos trabajadores, que una vez finalizada su jornada ordinaria de trabajo, se vean obligados, por necesidades del servicio imprevistas y suficientemente justificadas a prolongarla dos o más horas, debiendo, en consecuencia, realizar la comida o la cena fuera de su domicilio habitual.

b) A aquellos trabajadores que, por razón de su trabajo itinerante, se vean obligados a efectuar la comida o la cena fuera de su domicilio habitual y de los locales del Canal.

2. Se abonará la cantidad de 325 pesetas, en concepto de indemnización por el gasto realizado, al personal con régimen de jornada partida.

34.5 Plus de distancia: Cuando el centro de trabajo o agrupación no se encuentre en la localidad en que el Canal haya fijado la residencia de los trabajadores, la Empresa se compromete a transportarlos en su propios medios al lugar de trabajo; en caso de que no fuera así a abonarles un plus de distancia, de acuerdo con lo dispuesto en las Ordenes de 10 de febrero y 4 de junio de 1958. Este plus será de 22 pesetas por kilómetro, desde el 1 de julio de 1988.

Para el pago del plus de distancia se tendrá en cuenta el recorrido que tenga que efectuar el trabajador, partiendo del límite del caso de la población del lugar de residencia; de la distancia se descontarán cuatro kilómetros (2 de ida y 2 de vuelta). Los lugares de residencia son los que se determinaron en mayo de 1979, conjuntamente Dirección y Comité de Empresa.

34.6 Complemento de destino: De acuerdo con los niveles que se establecen y las circunstancias a que se hace mención en el artículo 21 de este Convenio Colectivo, el personal de oficina podrá percibir un complemento, según el puesto de trabajo que ocupe.

Este complemento se valorará en tanto por ciento del sueldo-base del titulado de grado medio de clase 4.ª, siendo fijado en cada caso por la Dirección.

34.7 Quebranto de moneda: a) La Empresa no exige de la obligación de reponer las posibles pérdidas de dinero a aquellos empleados cuya actividad implique habitualmente el manejo del mismo. No obstante, y como compensación a lo anterior, se les abonará la cantidad fija de 33.554 pesetas al año a: cajero-pagador, cajero-auxiliar, cobradores y otros.

b) Se suspenderá su cobro cuando motivos de cualquier índole, voluntarios e involuntarios, incluidos la enfermedad o accidente, hayan impedido el desempeño de sus funciones al perceptor, si bien, para que esta suspensión tenga lugar, la no realización de funciones debe durar, al menos, treinta días en forma continuada.

c) El que sustituyera al personal que tuviese derecho a la percepción de quebranto de moneda tendrá derecho al cobro de esta retribución, en su parte proporcional.

34.8 Jornadas especiales: Teniendo en consideración las circunstancias específicas que concurren en un puesto de trabajo de jornada especial, como es el del personal de supervisión, conducción, portería, vigilancia, guardería y otras de análoga naturaleza, que por tal motivo tengan que realizar una jornada superior a la normal, por las peculiaridades de su trabajo, tal jornada superior se les abonará en la forma en que habitualmente se viene llevando a efecto.

Este precepto será también de aplicación al personal de oficina para aquellos casos que, de acuerdo con las circunstancias del puesto de trabajo, se tenga que realizar una jornada superior a la normal.

Cualquier revisión, modificación, supresión o nuevas jornadas especiales, se harán previo informe del Comité de Empresa.

#### Art. 35. Complemento de cantidad y calidad.

35.1 Horas extraordinarias: a) Las horas extraordinarias que realicen los titulados superiores y de grado medio tendrán los valores consignados en el anexo 3 de este Convenio.

b) Para los trabajadores de cualquier otra categoría se fija el valor de la hora extraordinaria laborable en 900 pesetas/hora y la festiva en 1.132 pesetas/hora. Se consideran horas extraordinarias festivas las realizadas en el día libre del trabajador, domingos, festivos intersemanales y las nocturnas.

Esta normativa de horas extraordinarias entra en vigor a partir de 1 de julio de 1988.

35.2 Pluses de rendimiento: Todo trabajador está obligado a obtener durante su jornada laboral un rendimiento normal en las misiones que tiene encomendadas, tanto cuantitativa como cualitativamente, por lo que el no alcanzarlo reiteradamente será considerado como falta. Por lo tanto, únicamente podrán ser de aplicación los plusos que se establecen en este artículo a aquellos trabajadores que obtengan un rendimiento superior al normal, lo que solo puede darse si ocupan puestos de trabajo de carga variable motivadas por la necesidad de proporcionar en todo momento a los abonados un servicio adecuado.

Sólo se computarán a efectos de aplicación de estos plusos, las operaciones realmente ejecutadas que sean correctas, de acuerdo con las instrucciones recibidas de los jefes respectivos y que se hayan ejecutado durante la jornada laboral normal, no considerándose las realizadas durante las horas extraordinarias.

Las primas las percibirán los trabajadores que intervengan directamente en las operaciones que den lugar a ellas.

La cuantía de las primas que a continuación se establece, está definida para las condiciones actuales de trabajo (organización y horario) y, por lo tanto, podrán revisarse al variar ésta.

a) Verificación de contadores en el laboratorio del Canal: Los verificadores de contadores que efectúan estas operaciones en el laboratorio, percibirán un complemento mensual por rendimiento, sólo cuando el número de operaciones realizadas en el mes por el operario de que se trate, sea superior al producto de 40 (rendimiento medio diario) por el número de días trabajados.

El importe de esta prima será de 21 pesetas por cada intervención que exceda del mínimo indicado.

b) Brigadas de reconocimiento de fincas.-Los componentes de las brigadas de reconocimiento de fincas que realicen operaciones de reconocimientos completos de fincas percibirán un complemento mensual por rendimiento, sólo cuando el número de operaciones de esta clase se realicen en el mes y en jornada normal de trabajo por la brigada de que forman parte, superen el de 1 (rendimiento medio por hora), por el número de horas trabajadas en el mes. Cuando se trate de fincas muy

próximas unas a otras, por formar parte de un pueblo, poblado, urbanización o barriada, el rendimiento horario ha de ser de 2. A estos efectos, se entiende que las brigadas están compuestas por dos operarios.

El importe de este complemento será de 107 pesetas para el Oficial que mande la brigada y de 53 pesetas para el otro componente de la misma, por cada intervención que exceda del mínimo indicado.

Los Capataces y Subcapataces que están al frente de estas brigadas de reconocimiento de fincas percibirán un complemento mensual por rendimiento, igual a la media obtenida por los Oficiales que manden dichas brigadas multiplicado por 1,20.

c) Lectura de contadores.-Con objeto de primar los excesos de lectura de contadores que sobrepasen un nivel mensual medio, se establece una prima de acuerdo con las siguientes bases:

1.ª Se considerará como lectura efectuada:

a) El índice correcto que registre el contador.

b) Toda información complementaria que permite emitir la facturación sin orden de inspección.

2.ª Para percibir este plus será imprescindible que el porcentaje de lecturas no efectuadas sea inferior al que se señala, para cada mes, a continuación:

Enero .....	7,02	Julio .....	7,52
Febrero .....	6,35	Agosto .....	15,77
Marzo .....	7,72	Septiembre .....	7,56
Abril .....	7,03	Octubre .....	6,55
Mayo .....	6,39	Noviembre .....	7,07
Junio .....	7,13	Diciembre .....	9,23

3.ª El nivel mínimo mensual de lecturas será el producto de 11,41 lecturas efectuadas (rendimiento medio por hora) por el número de horas trabajadas en el mes.

4.ª Se primará en 26 pesetas cada lectura que sobrepase el nivel mínimo mensual.

d) Corte y restablecimiento de suministro.-Los trabajadores adscritos a este servicio percibirán a partir del 1 de julio de 1988 un plus de 43 pesetas por cada operación que exceda del producto de 3 (rendimiento medio por hora) por el número de horas trabajadas en el mes, por la brigada de la que forma parte el trabajador.

#### Art. 36. De vencimiento periódico superior al mes:

##### 36.1 Gratificaciones extraordinarias:

a) Ambito.-Serán percibidas por la totalidad del personal laboral sometido a Convenio o a contrato.

b) Número.-Serán cuatro.

c) Tiempo.-Serán efectivas el 31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 22 de diciembre.

d) Cuantía.-Cada paga extraordinaria será igual a una mensualidad de los siguientes conceptos: Sueldo base, complemento de Convenio, premio de antigüedad consolidada, trienios, complemento de destino o complemento personal por coeficiente consolidado, en su caso, titulación e idiomas y complemento de asistencia y actividad, y complemento de turnicidad para aquellos que realicen turnos de forma continuada.

e) El importe de las gratificaciones extraordinarias para el personal que, en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, se calculará según la norma siguiente: El personal que ingrese o cese en cada trimestre del año percibirá la parte proporcional de la paga extraordinaria de dicho trimestre, según el tiempo trabajado en el mismo.

##### 36.2 Premio de permanencia:

a) A los veinticinco años de antigüedad, el Canal abonará a sus trabajadores, por una sola vez, la cantidad de 315.000 pesetas.

En el supuesto de que al llegar el momento de la jubilación un trabajador haya cumplido más de quince años y menos de veinticinco de antigüedad, percibirá la parte proporcional según el tiempo transcurrido.

b) Asimismo, el Canal abonará a sus trabajadores que alcancen durante 1988 los treinta y nueve años de servicio, la cantidad de 630.000 pesetas. Este tope de años se irá rebajando anualmente hasta dejarlo en treinta y cinco años.

En el supuesto de que al llegar el momento de la jubilación un trabajador haya cumplido más de treinta y cinco años de antigüedad pero no haya cubierto el tiempo suficiente para la percepción de este segundo premio, cobrará la parte proporcional al tiempo transcurrido, a contar desde los veinticinco años. Igual derecho tendrán los beneficiarios del trabajador en el supuesto de que se extinga la relación laboral por fallecimiento del mismo.

Se entiende que los plazos señalados en este artículo han de ser servicios prestados al Canal.

#### Art. 37. Indemnizaciones y suplidos:

37.1 Locomoción de Lectores.-Para compensar los gastos de locomoción de Lectores, se fija la cantidad de 153 pesetas por día efectiva-

mente trabajado con desplazamiento en Madrid capital y 232 pesetas por día en el resto del área de actuación del Canal, siempre que en sus desplazamientos no utilicen vehículos del Canal o de las contratas.

37.2 Indemnizaciones por desplazamiento fuera del Centro de trabajo o Agrupación.—En este artículo se contemplan las indemnizaciones que el Canal ha de satisfacer a los trabajadores como compensación por los gastos que éstos han de realizar al desplazarse fuera de sus Centros de trabajo o Agrupación, por necesidades de servicio y en cumplimiento de las órdenes recibidas de sus superiores.

Se divide en dos apartados, según el lugar a que haya de desplazarse:

1) Desplazamiento del Centro de trabajo o Agrupación a otros lugares del área geográfica de actuación del Canal.—Cuando estos desplazamientos se efectúen con los medios propios de transportes del Canal, sin realizar ninguna comida por su cuenta y volviendo a su residencia dentro de la jornada, no se percibirá indemnización alguna.

En el supuesto de que se realice alguna comida como consecuencia de este desplazamiento, por cuenta del trabajador, el Canal abonará su importe contra entrega de factura, no superando en ningún caso las cantidades que se estipulan en el apartado siguiente.

En el caso excepcional de que como consecuencia de estos desplazamientos hubiera de pernoctar fuera de su residencia, el Canal abonará al trabajador los gastos realizados contra entrega de factura, no superando en ningún caso las cantidades que se estipulan en el apartado siguiente.

Cuando estos desplazamientos para la realización del trabajo encomendado se efectúen en medios de transportes señalados por la Empresa y que no sean de la misma, se les abonarán los gastos ocasionados, previa justificación de los mismos. Asimismo, abonará el Canal los gastos y suplidos que se devenguen como consecuencia de la ejecución del trabajo encomendado.

2) Viajes fuera del área de actuación del Canal.—Cuando el trabajador efectúe algún viaje fuera del área geográfica del Canal, por necesidades del servicio y por medios que nos sean propios del Canal, previa la autorización correspondiente, el Canal abonará los gastos de la siguiente forma:

a) Gastos de viaje y utilización de vehículo propio.—Contra entrega del billete justificativo del avión, tren o barco, o a razón de 21 pesetas por kilómetro, si lo hiciera en vehículo propio.

En lo sucesivo, el kilometraje se revisará automáticamente cada vez que se incremente el precio de la gasolina súper, y en el 10 por 100 de dicho incremento.

b) Dietas:

b.1. Definición.—Es la cantidad que se devenga diariamente para satisfacer los gastos que origina la estancia del trabajador fuera del área geográfica de actuación del Canal. Estos gastos están constituidos por desplazamientos auxiliares, comidas y alojamientos:

b.2.1 Desplazamientos auxiliares.—Se entienden como tales, aquellos desplazamientos a aeropuertos y estaciones y desplazamientos interiores fuera del Centro de trabajo, siempre que no se realicen por medios propios del Canal.

Se abonará por su cuantía real, que se especificará en la hoja de liquidación correspondiente.

b.2.2 Comidas.—Se abonarán 800 pesetas por el almuerzo y 650 pesetas por la cena.

b.2.3 Alojamiento.—Se abonará el importe correspondiente a un hotel de categoría de cuatro estrellas o equivalente.

c) Justificación del gasto.—En un sola hoja de liquidación se justificarán los gastos, según modelo que se facilitará a los servicios y que especificará los siguientes conceptos: Billete, desplazamientos auxiliares, comidas y alojamientos.

Será necesario para la liquidación adjuntar los billetes y las facturas de alojamiento.

## CAPITULO VII

### Asistencia al trabajo

Art. 38. *Jornada de trabajo.*—Con carácter general, en materia de jornada de trabajo y descanso se estará a lo establecido en el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

La jornada de trabajo será de treinta y siete horas treinta minutos semanales o de mil seiscientos setenta y dos horas treinta minutos en cómputo anual.

Art. 39. *Jornada de trabajo en régimen de turnos.*—Se aplicará al personal cuyos puestos de trabajo deban estar cubiertos permanentemente durante las veinticuatro horas al día o durante todos los días de la semana, y su desarrollo se llevará a cabo mediante jornada continuada o partida.

Los puestos de trabajo sometidos al régimen de turnos se cubrirán de acuerdo con lo establecido en los calendarios laborales de los distintos servicios que, en todo caso, deberán ajustarse a lo dispuesto en el artículo 4.º 3, del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio.

La elaboración de los calendarios laborales se procurará realizar en el último trimestre del año, participando en la misma el responsable de

cada servicio o trabajador en quien delegue y el personal afectado, debiendo aprobarse por la Dirección de Personal con la participación del Comité de Empresa.

Art. 40. *Jornada de trabajo continuada y partida.*—El personal cuyos puestos no precisen estar cubiertos permanentemente, desarrollarán sus funciones de lunes a viernes en jornada continuada (mañana o tarde) o partida (mañana y tarde).

Art. 41. *Periodos de descanso.*—Para todos los tipos de jornada se establece un periodo de descanso de veinte minutos, computable como trabajo efectivo, que se disfrutará sin perjuicio del buen funcionamiento de los servicios.

En la jornada partida existirá un descanso ininterrumpido de una hora de duración, como mínimo, o de hora y media, como máximo.

Art. 42. *Horario.*—El horario del personal será fijado por la Dirección, previo informe del Comité de Empresa, en atención a las necesidades de cada servicio.

Art. 43. *Servicios nocturnos.*—En los servicios nocturnos habrá dos personas, salvo que se presten en centros de trabajo próximos a localidades o a poblados del Canal, o se disponga de elementos de comunicación o alarma adecuados.

Por la Comisión mixta de interpretación y vigilancia del Convenio se estudiarán los puestos en los que sea de aplicación este artículo.

Art. 44. *Fiestas y descanso semanal.*—Para el personal cuya jornada de trabajo no sea en régimen de turnos se considerarán días inhábiles a efectos laborales los siguientes:

Todos los sábados y domingos del año.

Las fiestas laborales tanto de carácter nacional como autonómico o local.

La festividad del Canal que se celebrará el último miércoles del mes de junio en cuya semana no exista fiesta intersemanal.

Un puente al año.

Los días 24 y 31 de diciembre.

Para el personal cuya jornada de trabajo se desarrolle en régimen de turnos se estará, en todo caso, a lo establecido en calendarios laborales, sin perjuicio de que las fiestas anteriormente mencionadas se tengan en cuenta a la hora de su elaboración.

Art. 45.—*Control horario y horario flexible.*—Las horas de presencia, entradas y salidas, ausencias autorizadas, etc., serán objeto de control, mediante la implantación progresiva del sistema utilizado en oficinas centrales, adaptándose el horario flexible donde la organización del trabajo lo permita.

El horario para el personal al que le sea de aplicación el horario flexible será de ocho horas a quince horas, con un margen a la entrada y a la salida  $\pm$  treinta minutos, siendo obligatoria la permanencia en el puesto de trabajo de ocho horas treinta minutos a catorce horas treinta minutos.

El personal que actualmente tiene establecido el horario flexible mediante control horario podrá recuperar los lunes y martes en el periodo comprendido entre las dieciséis horas y las veinte horas, con un mínimo de dos horas de permanencia dentro de dicho margen. Si los días de recuperación coincidieran con un festivo se podrá recuperar al día siguiente de dicho festivo.

El día 5 de enero tendrá la consideración de recuperable para el personal sujeto a régimen de horario flexible mediante control horario.

Las horas que falten para cumplir el cómputo horario mensual se descontará automáticamente de las retribuciones, sin perjuicio de las sanciones a que hubiere lugar por el incumplimiento de la jornada laboral. Este descuento no tendrá lugar si las horas no realizadas en el mes superan el número de seis, siempre que en el mes posterior existiese un exceso de horas igual o superior a las que falten; caso de no poder recuperar estas horas en el mes siguiente por causa justificada, se podrá prolongar la recuperación a otro mes, previa petición del interesado. Para proceder al descuento de la nómina, de acuerdo con lo anteriormente especificado, se establece un plazo máximo de dos meses o de tres en caso de que exista petición de prórroga en el tiempo de recuperación.

Art. 46. *Horas extraordinarias.*—Con el fin de reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias, el Canal revisará de forma permanente sus procedimientos de actuación, al objeto de que, dentro de lo posible, las necesidades normales de trabajo puedan resolverse dentro de la jornada ordinaria. No obstante, teniendo en cuenta el carácter público de los servicios encomendados al Canal, deberán realizarse horas extraordinarias cuando la Dirección lo considere necesario.

Queda prohibida la realización de horas extraordinarias que no tengan carácter estructural.

Tendrán carácter de estructurales, según lo prevenido en la Orden de 1 de marzo de 1983, las que vinieran exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios, las derivadas de averías que requieran reparación inmediata, cualesquiera otras realizadas para garantizar el suministro de agua a la población u otras causas de fuerza mayor que, por su trascendencia, sean inaplazables.

También tendrán carácter de estructurales las motivadas por suplencias de personal, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias derivadas de las actividades propias del Canal, siempre

que no puedan ser cubiertas razonablemente utilizando los distintos tipos de contratación previstos por la Ley.

Las horas de trabajo que rebasen la jornada semanal prevista en el artículo 38 de este Convenio, pero no superen la jornada anual máxima de 1.826 horas, tendrán la naturaleza de ordinarias, pagándose como extraordinarias.

En todo caso, y siempre que la organización del trabajo lo permita, las horas extraordinarias, en vez de ser remuneradas, podrán ser compensadas con tiempo de descanso, si el trabajador lo solicita.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará semanalmente, entregando al trabajador una copia del resumen mensual en el parte correspondiente.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Orden de 1 de mayo de 1983, la Comisión de seguimiento de horas extraordinarias, compuesta por representantes de la Dirección y de los Trabajadores, se reunirá mensualmente al objeto de determinar el carácter y naturaleza de las horas realizadas, notificándolo a la autoridad laboral para dar cumplimiento a lo dispuesto en la vigente normativa sobre cotización a la Seguridad Social.

La documentación pertinente, especificando causas, distribución por servicios, relación nominal de los trabajadores que realizaron horas extraordinarias y números de las mismas, obrarán en poder de la Comisión una semana antes de su reunión mensual.

#### Art. 47. Tipos de horas extraordinarias:

Horas extraordinarias laborales.  
Horas extraordinarias festivas.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias festivas las realizadas en los días en que corresponda librar al trabajador, así como también aquellas otras realizadas en domingo o festivo intersemanal.

Las horas extraordinarias realizadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana tendrán, igualmente, la consideración de festivas.

Art. 48. Vacaciones.-Las vacaciones anuales serán de 31 días naturales. Se iniciarán obligatoriamente en día laborable, siendo el tiempo hábil para su disfrute desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año que corresponda, no pudiendo en ningún caso ser sustituidas por compensación económica ni acumuladas a las del año siguiente, salvo en los supuestos de causar baja en la plantilla o por contrato temporal de duración inferior a doce meses. No obstante lo anterior, cuando las vacaciones no puedan disfrutarse por razón de enfermedad o accidente, dentro del año correspondiente, podrá hacerse dentro del primer trimestre del siguiente; no siendo en este caso se perderá el derecho a ellas.

Si durante el periodo de vacaciones un trabajador sufre una intervención quirúrgica, accidente o enfermedad de gravedad constatada que le obligue a permanecer de baja por un tiempo superior a siete días tendrá derecho a interrumpir sus vacaciones, siendo la Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio la que determine, en cada caso, su procedencia.

Los días de vacaciones que, por esta causa, no se hayan podido disfrutar, se concederán dentro del año que corresponda y, excepcionalmente, en el primer trimestre del siguiente.

La fecha de su disfrute quedará condicionada a las necesidades del servicio.

Las vacaciones se solicitarán durante el primer cuatrimestre de cada año y se concretarán antes del treinta de abril para que sean conocidos los calendarios correspondientes con la suficiente antelación.

Las vacaciones se disfrutarán en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

Los trabajadores que disfruten sus vacaciones en los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, octubre, noviembre o diciembre, tendrán derecho a percibir una prima de 40.000 pesetas o cuarenta días de vacaciones, a elección del trabajador.

Los trabajadores que por necesidades del servicio disfruten sus vacaciones en el mes de junio tendrán derecho a percibir una prima de 35.700 pesetas.

Su concesión se hará intentando complacer las peticiones de los interesados, teniendo en cuenta la organización del trabajo. En el supuesto de que coincidan en las mismas fechas dos o más peticiones y que no se puedan atender todas por necesidades del servicio, el orden de preferencia en la elección se hará de acuerdo con los datos ya establecidos que lo determinan.

Para los trabajadores a turno las vacaciones se fijarán de acuerdo con los calendarios laborales.

Los trabajadores que inicien su prestación de servicios disfrutaran en su primer año natural la parte proporcional de las vacaciones que les corresponda por los servicios prestados al 31 de diciembre de ese año.

Cuando los periodos de vacaciones correspondan a parte de un mes con derecho a primar y parte de otro que no la tenga, se abonará la cantidad que corresponda en proporción a los días de vacaciones disfrutadas con derecho a prima.

Los trabajadores tendrán la posibilidad de disfrutar las vacaciones fraccionadamente en tres periodos sin tope mínimo de días en ninguno

de ellos, siempre que sea compatible con la organización del trabajo y medie entre cada uno de los periodos un mínimo de seis días laborables.

Los trabajadores que cursen estudios académicos y de formación o perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada diaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan, siendo condición indispensable que el trabajador acredite debidamente que cursa con regularidad estos estudios.

Art. 49. Permisos y licencias.-Los días para permisos y licencias que en este artículo se establecen tienen la consideración de días naturales. En ningún caso podrán descontarse de las vacaciones anuales retribuidas:

a) Permisos retribuidos.-Los trabajadores tendrán derecho, sin pérdida de su retribución, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, a los siguientes permisos durante el tiempo y por las causas que a continuación se relacionan:

- 1) Veinte días por matrimonio.
- 2) Cinco días en caso de fallecimiento de cónyuge o hijo.
- 3) Dos días por intervención quirúrgica o enfermedad grave del cónyuge. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia el plazo será de cuatro días.
- 4) Dos días por intervención quirúrgica o enfermedad grave de hijos, padres o hermanos, tanto consanguíneos como afines. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el plazo será de cuatro días.
- 5) Tres días en caso de nacimiento de hijo. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el plazo será de cuatro días.
- 6) Dos días en caso de fallecimiento de padres, hermanos, abuelos tanto consanguíneos como afines. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el plazo será de cuatro días.
- 7) Un día en caso de fallecimiento de familiares consanguíneos o afines no mencionados en los apartados anteriores. Cuando por tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia de su residencia, el plazo será de dos días.
- 8) Un día por traslado de domicilio habitual.
- 9) Seis días por asuntos propios dentro del periodo comprendido entre el 1 de julio al 30 de junio. Estos días no se incluyen en el cómputo anual de jornada de trabajo.

Cuando por causa de la organización del Servicio no se puedan disfrutar dichos días en las fechas solicitadas por el trabajador, se concederá en otras fechas, siempre dentro del mencionado periodo, excepto cuando sea para examen del permiso de conducir.

10) Para concurrir a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios académicos o profesionales, siempre que la celebración de los mismos coincidan con la jornada de trabajo.

11) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que por ello reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. Cuando se sobrepase este límite podrá la Empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización para el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que se tuviera derecho.

Se entiende por deber de carácter público o personal: 1) La asistencia a Tribunales previa citación; 2) la asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamiento; 3) la asistencia a reuniones o actos motivados por la actividad de Asociaciones de Vecinos por aquellos trabajadores que ocupen cargos directivos en las mismas; 4) el cumplimiento de los deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral, tanto en su vertiente de electores como de componentes de una Mesa electoral; 5) la asistencia a las sesiones de un Tribunal de exámenes o de oposiciones con nombramiento de la autoridad pertinente, como miembro del mismo.

12) En el supuesto de parto de la mujer trabajadora tendrá derecho a un periodo de descanso de dieciséis semanas distribuidas a opción de la interesada.

13) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán durante ese tiempo derecho a ausentarse del trabajo durante una hora diaria, o bien, y a voluntad de la interesada, podrá sustituirse este derecho por una reducción de media hora diaria al comienzo o al final de la jornada normal de trabajo con la misma finalidad.

Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre al mismo tiempo.

b) Licencia sin sueldo.-Podrán concederse licencias sin sueldo hasta un periodo máximo de seis meses de duración al año.

La concesión estará condicionada a las necesidades del Servicio, debiendo acreditar el peticionario la necesidad de la licencia. De no ser atendida la petición favorablemente, la resolución habrá de ser debidamente fundamentada, requiriéndose informe previo del Comité de Empresa si la licencia denegada fuese igual o superior a treinta días.

**Art. 50. Servicio militar o servicio social sustitutivo.**—Los trabajadores, durante el cumplimiento del servicio militar obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo, y dos meses más, tendrán reservado su puesto de trabajo, computándose todo ese tiempo a efectos de antigüedad.

Si cumplido este tiempo no se reincorporan a su puesto de trabajo quedará extinguida su relación laboral.

Si, durante el cumplimiento del servicio militar o servicio social sustitutivo, el trabajador obtuviera un permiso temporal y mediara la oportuna autorización para trabajar podrá solicitar su reincorporación a su puesto de trabajo.

Los trabajadores mientras permanezcan cumpliendo el servicio militar o servicio social sustitutivo, a excepción del plazo de los dos meses posteriores que se les concede para reincorporarse, tendrán derecho a percibir:

a) El 100 por 100 del sueldo base, complemento de Convenio, trienios y antigüedad consolidada o de los conceptos retributivos que sustituyen a los anteriores, cuando tengan cargas familiares incluidas en la cartilla de la Seguridad Social. En el supuesto que tuvieran familiares a su cargo no incluidos en la cartilla de la Seguridad Social, el trabajador deberá justificarlo documentalmente.

b) El 50 por 100 del sueldo base, complemento de Convenio, trienios y antigüedad consolidada o de los conceptos retributivos que sustituyan a los anteriores, cuando no tengan cargas familiares.

Los trabajadores, si durante la prestación del servicio militar o social sustitutivo alcanzasen grado y percibieran por esta causa cualquier tipo de retribución, perderán el derecho a las percepciones anteriormente establecidas, siempre y cuando no sean inferiores a éstas, en cuyo caso se complementarán las diferencias existentes.

#### Art. 51. Excedencia.

51.1) Excedencia voluntaria.—Los trabajadores fijos que lleven, como mínimo, un año de servicios prestados en el Canal tendrán derecho a situarse en excedencia voluntaria por tiempo no inferior a un año ni superior a cinco; si los servicios prestados fueran de tres años completos, el tiempo de excedencia podrá ser de hasta diez años.

Para proceder a su concesión deberá solicitarse treinta días antes de la fecha de inicio. Sólo en casos excepcionales de reconocida e inaplazable necesidad, debidamente acreditada, podrá solicitarse en un plazo inferior.

Una vez concedida la excedencia y hasta un año antes de que ésta finalice, el trabajador podrá solicitar por una sola vez una prórroga por un tiempo máximo de un año.

En ningún caso, el trabajador podrá acogerse a otra excedencia hasta no haber cubierto un periodo de dos años de servicios efectivos prestados al Canal, contados a partir de la fecha de reingreso.

El trabajador deberá solicitar su reingreso dentro de un plazo mínimo de sesenta días anteriores al término del plazo solicitado, quedando obligado el Canal a comunicar al trabajador la existencia o inexistencia de vacante en el plazo de treinta días.

De no producirse solicitud expresa del trabajador en el tiempo mínimo establecido se extinguirá la relación laboral.

El trabajador que solicite su reingreso tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, salvo en el caso de concurrir con un excedente forzoso. Si la vacante fuera de inferior categoría a la que antes ostentaba, podrá optar a ella o esperar a que se produzca la que a su categoría corresponde; este reingreso preferente estará condicionado a la aplicación previa de lo establecido sobre provisión de vacantes en turno de traslado.

El reingreso se producirá por orden de antigüedad en la solicitud; en el supuesto de coincidencia se le otorgará al trabajador con mayor número de años de trabajo efectivos.

51.2) Excedencia forzosa.—Se concederá a los trabajadores designados o elegidos para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

A estos efectos se entiende por cargo público la designación o elección para Diputado o Senador de las Cortes Generales, Asambleas Autonómicas, Alcalde y Concejales de Ayuntamiento, o el nombramiento para un cargo dentro de las Administraciones Públicas, Comunitarias o Internacionales, con nivel mínimo o de Director general en la Administración Autonómica, o Director de Servicios, o Subdirector general en la Administración Central y sus equivalentes en las Municipales, Comunitarias o Internacionales.

El reingreso deberá ser solicitado dentro de los dos meses siguientes al cese en el cargo público, quedando, en caso contrario, extinguida la relación laboral.

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, turno y centro y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia.

#### 51.3) Excedencias especiales:

a) Para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, se tendrá derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrán fin a la que se viniera

disfrutando. Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

La reincorporación se realizará de forma automática y se producirá en la misma categoría, turno y Centro de trabajo.

b) Teniendo en cuenta la situación extraordinaria que concurre en aquellos empleados que, siendo funcionarios de Cuerpos del Estado o propios del Canal, ejercitaron la opción de permanecer en el Canal de Isabel II con sujeción a las normas de índole laboral, de conformidad con la disposición transitoria segunda del Real Decreto 1091/1977, de 1 de abril, la Empresa concede exclusivamente a este tipo de empleados el derecho a solicitar excedencia voluntaria que se les concederá por tiempo ilimitado, de tal forma que puedan pedir su reingreso en el Canal con los mismos derechos y obligaciones que se establecen para los supuestos de excedencia voluntaria.

## CAPITULO VIII

### Salud laboral

**Art. 52. Principio general.**—Todo el personal afectado por el presente Convenio cumplirá y hará cumplir, a tenor de la responsabilidad derivada del contenido de su puesto de trabajo, cuanto en materia de salud laboral contemple la normativa general vigente en cada momento, así como la específica emanada de la Dirección directamente o a través de sus servicios técnicos especializados, fundamentalmente en el campo preventivo.

Todos los empleados serán objeto de reconocimiento médico, al menos una vez al año.

**Art. 53. Comité de seguridad e higiene.**—El Comité de seguridad e higiene es el órgano técnico especializado de participación en materias de salud laboral. Estará compuesto por diez miembros, cinco designados por la Dirección y otros cinco por el Comité de Empresa; cada una de las partes podrá sustituir, en cualquier momento, a todos o a parte de sus representantes.

Las facultades del Comité de seguridad e higiene se desarrollarán, según dispone la legislación vigente o la que en lo sucesivo se promulgue, significándose las siguientes:

Ser informados de cualquier actuación que en materia de salud laboral realicen los distintos servicios.

Informar sobre riesgos o enfermedades profesionales derivados de métodos de trabajo, empleo de equipos técnicos e instalaciones.

Recabar asesoramiento de Entidades, Organismos oficiales o sindicatos, especializados en las materias de su competencia.

Investigar los accidentes en el trabajo y siempre los calificadas, como mínimo, de «graves».

Difundir las técnicas más adecuadas en todos los Centros de trabajo en materias de seguridad e higiene.

Realizar visitas a los Centros de trabajo, preavisando a la Dirección con la antelación que fuera posible.

Participar en la definición y elección de las prendas de seguridad utilizadas en los distintos puestos de trabajo.

Designar vigilantes de seguridad en aquellos Centros de trabajo que estime necesario. Estos vigilantes tendrán las funciones que señala el artículo 9 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

## CAPITULO IX

### Régimen asistencial

**Art. 54. Principio general.**—El régimen asistencial que se pacta en el presente Convenio está constituido por el conjunto de medidas que complementan la acción protectora de la Seguridad Social a los trabajadores de plantilla que prestan sus servicios en el Canal.

#### Art. 55. Enfermedad y accidentes:

55.1 Incapacidad laboral transitoria.—En caso de enfermedad o accidente, el trabajador queda obligado desde el primer día de la baja a comunicar esta circunstancia inmediatamente a su servicio, quien a su vez lo notificará a la Dirección de Personal.

Durante el periodo de baja el trabajador vendrá obligado a presentar en tiempo y forma los correspondientes partes de baja, confirmación y alta, de acuerdo con las normas generales y particulares establecidas.

El Canal queda facultado para comprobar, en la forma que estime oportuno, la veracidad de la enfermedad o accidente, con independencia de cualquier tipo de certificación médica justificativa de la baja. La comprobación de fraude, falsedad o dolo en la situación de baja, dará lugar a las sanciones previstas en el régimen disciplinario.

Durante la situación de baja el trabajador no podrá dedicarse a otro trabajo.

Prestaciones complementarias.—Durante la enfermedad o accidente, el trabajador tendrá derecho, desde el primer día de la baja, a la percepción de una cantidad que complementará, en su caso, la prestación reglamentaria de la Seguridad Social, que se calculará en cuantía necesaria para cubrir el 100 por 100 de los siguientes conceptos retributivos:

a) En caso de enfermedad común o accidente no laboral.—A partir del primer día: Sueldo base, trienios, antigüedad consolidada, complemento de Convenio, complemento de destino o complemento personal por coeficiente consolidado, titulación, idiomas, complemento de asimilación, plus de rendimiento, complemento de turnicidad, complemento de asistencia y actividad, y, durante los primeros treinta días, quebranto de moneda.

b) En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, se abonarán todos los conceptos retributivos a los que se ha hecho referencia en el apartado anterior, desde el primer día de la baja.

55.2 Invalidez provisional.—Cuando un trabajador sea declarado en esta situación tendrá derecho a percibir las mismas prestaciones complementarias que las establecidas en el apartado anterior, quedando suspendido su contrato de trabajo, no produciendo, en consecuencia, vacante alguna. No obstante, el Canal podrá contratar a personal con carácter interino durante el tiempo en que dure esta situación.

55.3 Incapacidad permanente total.—En el supuesto de que un trabajador fijo de plantilla sea declarado por la Seguridad Social en situación de incapacidad permanente total y no fuera posible su acoplamiento a un puesto de trabajo en los términos establecidos en el artículo 67, acorde con su capacidad física disminuida, quedará extinguido su contrato de trabajo, en cuyo caso, el Canal de Isabel II le abonará la mejora correspondiente.

Esta mejora será igual a la diferencia entre el importe de la respectiva pensión que le conceda la Seguridad Social por esta causa y el 100 por 100 de los ingresos anuales que tuviera en la fecha de efectos de la declaración en tal situación, que correspondan al trabajador de los conceptos retributivos siguientes: Sueldo base, trienios, antigüedad consolidada, complemento de Convenio, complemento de asimilación, titulación, idiomas, complemento de destino correspondiente al coeficiente medio ponderado en los dos años anteriores a la declaración de tal situación o el complemento personal por coeficiente consolidado si fuera más favorable, y cuatro gratificaciones extraordinarias.

En el supuesto de que el interesado percibiera la prestación de la Seguridad Social mediante una cantidad a tanto alzado, el Canal complementará la misma, siguiendo los mismos criterios de la Seguridad Social, hasta el 100 por 100, tomando como base los conceptos retributivos especificados anteriormente.

55.4 Incapacidad permanente absoluta.—En el supuesto de que un trabajador fijo de plantilla sea declarado por la Seguridad Social en situación de incapacidad permanente absoluta, por el Canal se le abonará la mejora correspondiente.

Esta mejora será igual a la diferencia entre el importe de la respectiva pensión que le conceda la Seguridad Social por esta causa y el 100 por 100 de los ingresos anuales que tuviera en la fecha de efectos de la declaración de tal situación, que correspondan al trabajador por los conceptos retributivos especificados en el apartado anterior.

55.5 Gran invalidez: En el supuesto de que un trabajador fijo de plantilla sea declarado por la Seguridad Social en situación de gran invalidez y no fuera posible su acoplamiento a un puesto de trabajo en los términos establecidos en el artículo 56, acorde con su capacidad física disminuida, quedará extinguido su contrato de trabajo, en cuyo caso el Canal de Isabel II le abonará la mejora correspondiente.

Esta mejora será igual a la diferencia entre el importe de la respectiva pensión que le conceda la Seguridad Social por esta causa y el 100 por 100 de los ingresos anuales que tuviera en la fecha de efectos de la declaración en tal situación, que correspondan al trabajador por los conceptos retributivos especificados en el apartado 55.3.

Art. 56. *Capacidad disminuida.*—Se entiende por capacidad disminuida la definida en el artículo 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en sus apartados 3, 4, 5 y 6.

Los trabajadores incurso en alguno de estos apartados serán destinados a un trabajo adecuado a sus condiciones, sin merma salarial, previo informe del Servicio Médico y del Comité de Empresa. Estos trabajadores se computarán a los efectos previstos en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración de los minusválidos.

En el caso de personal con capacidad disminuida que hubiese obtenido el reconocimiento del derecho al percibo de pensión, compatible con el ejercicio de profesión u oficio, habrá de señalarse la nueva clasificación que le corresponda de acuerdo con sus nuevas funciones; la suma de sus haberes por el nuevo puesto de trabajo más la pensión, no deberá ser inferior a la del nivel de la categoría que ostenta.

Si la capacidad disminuida o alteración de la salud no alcanza los grados de invalidez definidos en la normativa vigente, el Servicio Médico deberá estudiar la adecuación del trabajador afecto a su puesto de trabajo. En caso de riesgo para la salud del trabajador, debidamente acreditado por dicho Servicio, se colocará al trabajador en un puesto adecuado a su situación, sin merma salarial.

La aplicación de este artículo se desarrollará con la participación del Comité de Empresa.

Art. 57. *Jubilación.*—Los trabajadores del Canal, a los que les es de aplicación el presente Convenio, podrán solicitar la jubilación cuando alcancen la edad, período de carencia y demás condiciones fijadas en la normativa de la Seguridad Social.

57.1 Forzosa: La jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años. No obstante, esta edad se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyo supuesto la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social.

El Canal se compromete a cubrir, por los procedimientos establecidos en este Convenio, las plazas que por esta razón queden vacantes u otras de distinta categoría, similar o inferior.

La cobertura de estas vacantes se efectuará en el plazo máximo de seis meses a contar desde la fecha en que el trabajador cumpla la edad de sesenta y cinco años o desde la fecha en que cubra el período de carencia. Considerándose, en todo caso, que se ha producido la vacante cuando la jubilación se realice dentro de los seis meses anteriores al cumplimiento de la edad de sesenta y cinco años.

57.2 Especial: Solicitándolo con una antelación mínima de dos meses, podrán los trabajadores jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años, en la forma y condiciones establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, comprometiéndose el Canal a cubrir las plazas que queden vacantes por esta causa de conformidad con lo establecido en la citada norma.

Hasta el día en que el trabajador cumpla la edad de sesenta y cinco años, el Canal le abonará la diferencia entre los conceptos retributivos que le hubieran correspondido en el supuesto de seguir trabajando y la pensión de la Seguridad Social.

57.3 Jubilación parcial: Los trabajadores podrán acogerse en un número simultáneo no superior al 3 por 100 del total de la plantilla a la jubilación parcial en los términos establecidos en el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre; por consiguiente, se formalizarán los correspondientes contratos a tiempo parcial y de relevo en las condiciones establecidas en la citada norma.

57.4 Jubilación voluntaria: Los trabajadores, a partir de los sesenta años, podrán jubilarse voluntariamente si reúnen las condiciones fijadas en la normativa de la Seguridad Social.

57.5 Mejora de las prestaciones: El Canal establece a su cargo una mejora sobre las prestaciones que otorga la Seguridad Social en concepto de jubilación. Esta mejora será igual a la diferencia existente entre el importe de la respectiva pensión de jubilación que concede la Seguridad Social y el 100 por 100 de los ingresos anuales que en la fecha de su jubilación correspondan al trabajador por los conceptos que a continuación se detallan: Sueldo base, complemento de Convenio, antigüedad consolidada, trienios, complemento de asimilación, titulación, idiomas, complemento de destino correspondiente al coeficiente medio ponderado en los dos años anteriores a la jubilación o el complemento personal por coeficiente consolidado, si fuera más favorable, y cuatro gratificaciones extraordinarias.

El importe anual de esta mejora se abonará en catorce mensualidades de igual cuantía.

Para tener derecho a la expresada mejora el trabajador habrá de reunir al cesar en el trabajo una de las siguientes condiciones:

- Haber cumplido la edad de sesenta años y haber prestado servicio efectivo al Canal, al menos, veinte años.
- Haber cumplido la edad de sesenta y cinco años o la que corresponda una vez cubierto el período de carencia, y haber prestado servicios efectivos al Canal durante diez años, en cuyo caso la mejora será del 50 por 100 más un 5 por 100 por cada año efectivo de servicio que excedan de diez, hasta el tope máximo de veinte años.
- Para el personal ingresado antes del 1 de julio de 1978, que en el momento de su jubilación tenga menos de diez años de servicio efectivo al Canal y cubierto el período mínimo de carencia exigido por la Seguridad Social, la mejora será de un 5 por 100 por cada año de servicios efectivos prestados al Canal.

El mínimo económico garantizado a los jubilados se cifra en 509.250 pesetas anuales, dentro del cual se computará el importe de las pensiones de la Seguridad Social, Administración del Estado, Autónomas, Locales o cualesquiera otras que pudieran percibirse.

La masa salarial compuesta por las percepciones que a 31 de diciembre de 1987 venían percibiendo los jubilados e invalidos con cargo al Canal se incrementará en un 5 por 100, distribuida según anexo número 4.

Art. 58. *Viudedad.*—El complemento de viudedad que con cargo al Canal se establece en este artículo, se otorgará siguiendo, en todo caso, los criterios empleados por la Seguridad Social para la concesión de la correspondiente pensión de viudedad. Este complemento se perderá al contraer nuevo matrimonio.

58.1 De trabajadores en activo: Las viudas o viudos de los trabajadores hijos de plantilla del Canal y en activo, percibirán el complemento de viudedad hasta el mínimo garantizado o el que corresponda para que, junto con la pensión de viudedad de la Seguridad Social, se alcance el 60 por 100 de los siguientes conceptos retributivos anuales que viniera percibiendo el trabajador en el momento del hecho causante, si éste fuera más favorable; son: Salario-base, antigüedad consolidada, trienios, complemento de convenio, complemento de asimilación, titulación, idiomas, complemento de destino correspon-

diente al coeficiente medio ponderado en los dos años anteriores a la declaración de la situación o el complemento personal por coeficiente consolidado si fuera más favorable y cuatro gratificaciones extraordinarias.

58.2 De pensionistas: Las viudas o viudos de pensionistas del Canal percibirán el complemento de viudedad hasta el mínimo garantizado o el 60 por 100 de la mejora del hecho causante, si éste fuera más favorable.

58.3 Complemento mínimo garantizado: El mínimo garantizado por este concepto se cifra en 472.500 pesetas anuales, dentro del cual se computará el importe de las pensiones de la Seguridad Social, de la Administración del Estado, Autónomas o Locales, o cualesquiera otras que pudieran devengarse, así como el salario que puedan percibir las viudas o viudos que trabajan.

58.4 Incremento: La masa salarial compuesta por las percepciones con cargo al Canal que venían percibiendo las viudas o viudos al 31 de diciembre de 1987 se incrementará en un 5 por 100, distribuidas según anexo número 5.

58.5 Revisiones: Este artículo se revisará en el año 1989, negociándose un nuevo sistema de complementos de viudedad, una vez comprobados los importes de pensiones y salarios que se vengan percibiendo a 31 de diciembre de 1988.

Art. 59. *Orfandad*.—Las personas que tengan a su cargo a los hijos de los trabajadores fallecidos, encontrándose en el momento causante en situación de activos o pensionistas, percibirán por cada uno de ellos la cantidad de 105.661 pesetas anuales, distribuidas en catorce pagas; iguales, hasta que cumplan la edad de dieciocho años o mientras estén incapacitados para el trabajo.

Art. 60. *Anticipo a pensionistas*.—Por el Canal de Isabel II se procederá a hacer efectiva, hasta que la Seguridad Social comience a abonar la oportuna pensión y en concepto de pago a cuenta, la cantidad líquida estimada de la correspondiente prestación. Una vez percibida ésta por la Seguridad Social, el interesado procederá a la devolución automática de las cantidades anticipadas por el Canal de Isabel II.

## CAPITULO X

### Servicios sociales

Art. 61. *Comisión de Asuntos Sociales*.—La Comisión de Asuntos Sociales, formada por una representación de la Dirección y de los representantes de los trabajadores, es la encargada de gestionar las actividades culturales, recreativas y sociales. Dichas actividades estarán supeditadas a las correspondientes partidas presupuestarias.

Los servicios sociales están dirigidos a todos los trabajadores fijos de plantilla y contratados con carácter temporal cuyo contrato de trabajo sea de duración superior a un año.

Durante 1988 el Canal de Isabel II destinará para las prestaciones sociales la cantidad de 101.135.044 pesetas, que será gestionada por la Comisión de Asuntos Sociales.

Las devoluciones que realicen los trabajadores sobre préstamos concedidos por la Comisión de Asuntos Sociales revertirá al fondo de acción social.

## CAPITULO XI

### Derechos de representación colectiva y de reunión

Art. 62. *Derecho de representación colectiva*.—Competencias del Comité de Empresa: El Comité de Empresa tendrá, con carácter general, las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

62.1 Consulta previa: Además de lo anterior se deberá recabar informe previo del Comité de Empresa antes de proceder a su ejecución por la Dirección, en las siguientes materias:

- Resolución de la relación laboral por la no superación de los periodos de prueba.
- Confección de las bases generales de convocatorias para concursos y concurso-oposición.
- Acoplamiento de personal, en casos de disminución de aptitud para el trabajo.
- Creación y definición de niveles y categorías profesionales.
- Traslados, cambios de puestos de trabajo y desplazamiento del personal.
- Realización de trabajos de superior e inferior categoría.
- Fijación de horarios.
- Denegación de licencia sin sueldo.

En la comunicación que sobre estas materias haga la Dirección al Comité de Empresa se harán constar las causas que las motivan. El Comité de Empresa se pronunciará en un periodo máximo de cuarenta y ocho horas, entendiéndose en caso contrario que no tiene objeción alguna.

62.2 Participación: El Comité de Empresa participará en:

- La Comisión Negociadora del Convenio Colectivo.
- La Comisión Mixta de interpretación y vigilancia del Convenio Colectivo.
- El Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo.
- La Comisión de Asuntos Sociales.
- La Comisión de seguimiento de horas extraordinarias.
- La Comisión de la agrupación social deportiva.
- En los Tribunales que realicen los concursos-oposición.
- En la Comisión Mixta de traslados.
- El Canal de Isabel II propondrá al Organismo competente la incorporación a su Consejo de Administración, como miembros de pleno derecho, de dos personas designadas por el Comité de Empresa.

62.3 Derechos y garantías.

1. Local y tabloneros de anuncios: La Dirección pondrá a disposición del Comité de Empresa un local debidamente acondicionado, material de oficina y demás medios necesarios para que puedan ejercer sus funciones de representación.

Igualmente dispondrá de tabloneros de anuncios de dimensiones suficientes que ofrezcan posibilidades correctas de comunicación a los trabajadores, en todos los Centros de trabajo.

Los miembros del Comité de Empresa podrán desplazarse a los distintos Centros de trabajo para el ejercicio de sus funciones, sometidos a las condiciones de control y organización que la Dirección tenga implantadas o implante en los distintos Centros.

Para facilitar la información a los trabajadores el Comité de Empresa tendrá derecho a utilizar las máquinas de reproducción de documentos existentes en el servicio de fotocopias.

Los miembros del Comité de Empresa cuyos Centros de trabajo se encuentren ubicados fuera del término municipal de Madrid recibirán la indemnización por kilometraje correspondiente cada vez que deban asistir a reuniones propias del Comité de Empresa, así como a las convocadas por la Dirección.

2. Horas sindicales: Las funciones de representación podrá realizarse en cualquier momento, esto es, tanto dentro como fuera de la jornada de trabajo, no obstante sólo se considerarán computables en el crédito a que hace referencia el artículo 68, e), del Estatuto de los Trabajadores las horas sindicales que realicen en tiempo de trabajo.

Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de setenta y cinco horas mensuales retribuidas, excluyéndose de este cómputo las que se empleen en reuniones convocadas o actuaciones que se lleven a cabo a instancias de la Dirección.

Para hacer uso de las horas sindicales será necesario que exista comunicación previa a la Dirección con una antelación mínima de veinticuatro horas.

El Comité de Empresa podrá acordar la acumulación de horas sindicales a sus miembros en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevados del trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Cuando se produzca la liberación de uno o varios miembros del Comité de Empresa será necesario comunicarlo previamente a la Dirección.

En el periodo de negociación colectiva los miembros del Comité de Empresa que formen parte de la Comisión negociadora podrán quedar liberados si así lo acordase el órgano representativo, debiendo comunicarse previamente a la Dirección.

62.4 Garantías: Los miembros del Comité de Empresa gozarán de las garantías previstas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, si bien extendiéndose a los tres años siguientes a la expiración de su mandato la prohibición del apartado c) de dicho artículo. Estas mismas garantías se aplicarán a los proclamados candidatos hasta la fecha de la toma de posesión de su cargo, en su caso.

62.5 Asesoramiento: El Comité de Empresa podrá, siempre que lo estime necesario, estar asesorado por los expertos que desee, en cuantas reuniones mantenga con la Dirección en todos los temas de su competencia. Dichos expertos tendrán derecho a voz pero no a voto.

Art. 63. *Derecho de reunión*.

63.1 Asambleas: Los trabajadores tendrán derecho a reunirse en asambleas, fuera o dentro de las horas de trabajo, con sujeción a las normas que a continuación se establecen.

Asambleas fuera de las horas de trabajo.

a) De carácter general: Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa, las Secciones Sindicales o el 20 por 100 del total de la plantilla. De no poderse reunir simultáneamente, en determinados casos, la totalidad de la plantilla, las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán, a estos efectos, como una sola.

b) De carácter parcial: Podrán ser convocadas por el 20 por 100 de los componentes de los distintos grupos profesionales.

Asambleas dentro de las horas de trabajo.

Podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o Secciones Sindicales.

Cuando sean convocadas por el Comité de Empresa el tiempo de asamblea, en cómputo anual, no podrá exceder de cuarenta horas.

Cuando sean convocadas por las Secciones Sindicales, el cómputo anual variará dependiendo del porcentaje de votos obtenidos en la elección al Comité de Empresa.

Si el número de votos obtenidos es inferior al 10 por 100 del total: Veinte horas anuales.

Si el número de votos obtenidos es inferior al 10 por 100 del total: Diez horas anuales.

No se podrán convocar más de cuatro asambleas al mes. Se realizarán, para el personal de turno de mañana, a partir de las catorce horas y para los otros turnos, al inicio o al final de la jornada laboral, no pudiendo exceder de una hora la duración de la asamblea.

Las asambleas que se convoquen media hora antes del fin de la jornada laboral o del inicio de la misma, no serán contabilizadas en el cómputo anual. Con este carácter sólo se podrá convocar un máximo de dos asambleas al mes.

En todo momento se garantizará el mantenimiento de los servicios mínimos que hayan de realizarse durante la celebración de las asambleas, para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa. Estos servicios serán acordados entre el Comité de Empresa y la Dirección.

63.2 Convocatorias: El anuncio de las asambleas se comunicará a la Dirección con un plazo mínimo de veinticuatro horas, o diecisiete si tuvieran carácter excepcional, para aquellas asambleas no convocadas media hora antes del fin de la jornada o del inicio de la misma.

En la comunicación a la Dirección se hará constar lugar, fecha y hora de la celebración, orden del día, así como nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la asamblea.

63.3 Lugar de reunión: El lugar de la asamblea será el Centro de trabajo o en los locales de la Agrupación Social Deportiva. De su normal desarrollo será responsable el Comité de Empresa cuando sea convocada por éste o por los trabajadores directamente, en cuyo caso tendrá que presidirla el mismo Comité. En el supuesto de que sea convocada por una Sección Sindical, la responsabilidad recaerá en ésta, teniendo que ser presidida por el Delegado Sindical, si lo hubiere.

#### Art. 64. Secciones Sindicales.

64.1 Constitución: Para la constitución de las Secciones Sindicales se estará a lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical.

64.2 Derechos: Las Secciones Sindicales, sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, tendrán los siguientes derechos:

a) A la utilización de un despacho para el ejercicio de sus funciones de representación.

b) A fijar en el tablón de anuncios destinados a información sindical aquellos avisos o documentos que puedan interesar a los afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general.

64.3 Delegados Sindicales: Las Secciones Sindicales constituidas por los trabajadores afiliados a los Sindicatos con presencia en el Comité de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados Sindicales elegidos por y entre sus afiliados.

El número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

- De 250 a 750 trabajadores, uno.
- De 751 a 2.000 trabajadores, dos.
- De 2.001 a 5.000 trabajadores, tres.
- De 5.001 en adelante, cuatro.

Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que teniendo representación en el Comité de Empresa no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección a dicho órgano representativo, estarán representadas por un Delegado Sindical.

64.4 Garantías: Los Delegados Sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas en el Convenio Colectivo para los miembros del Comité de Empresa.

64.5 Derechos: Los Delegados Sindicales tendrán los derechos establecidos en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de 2 de agosto, de libertad sindical.

Igualmente tendrán derecho a convocar mediante asamblea a los trabajadores con las limitaciones establecidas en este Convenio Colectivo, a disponer del mismo número de horas sindicales que los miembros del Comité de Empresa y, en general, a todos los derechos expresamente reconocidos a los miembros del Comité de Empresa.

## CAPITULO XII

### Régimen disciplinario

Art. 65. Principio general.- Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección en los supuestos de incumplimiento de sus

obligaciones contractuales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establece, todo ello sin perjuicio de lo que a estos efectos se dispone con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Art. 66. Faltas.- Las infracciones o faltas cometidas por los trabajadores derivadas de incumplimientos contractuales se clasifican, atendiendo a su importancia, transcendencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves:

a.1 La incorrección con los superiores jerárquicos, compañeros y público en general.

a.2 La negligencia y descuido en el cumplimiento del trabajo.

a.3 La presentación retrasada, según los plazos establecidos legalmente, hasta cuatro días, de los partes de baja, confirmación y alta, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

a.4 De tres a cinco faltas de puntualidad al mes en la entrada al trabajo, sin la debida justificación, respetándose el régimen existente de flexibilidad de horario en cada Centro de trabajo.

a.5 La negligencia en el cuidado y conservación de los enseres y útiles de trabajo, mobiliario y locales donde se presten los servicios.

a.6 La falta de asistencia durante un día al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

a.7 No comunicar con la antelación debida la falta de trabajo por motivos justificados, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.8. El abandono de servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de cierta consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

a.9. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o de domicilio.

b) Serán faltas graves:

b.1. La indisciplina o desobediencia relacionada con el trabajo y el incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de buena fe y diligencia, así como no observar las medidas de Seguridad e Higiene que se adopten o incumplir las órdenes o instrucciones de la Empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

b.2. La desconsideración con el público en el desempeño de las tareas encomendadas.

b.3. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos o tres días al mes, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

b.4. La presentación retrasadas, según los plazos establecidos legalmente, más de cuatro días de los partes de baja, confirmación y alta, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.

b.5. Las derivadas de lo previsto en el apartado a.8 del presente artículo.

b.6. La simulación de enfermedad o accidente que acarreen incapacidad laboral transitoria, por tiempo inferior a tres días. Se entenderá, en todo caso, que existe falta cuando el trabajador declarado en baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. Asimismo se entenderá incluido en este apartado toda acción u omisión del trabajador realizada por prolongar la baja por enfermedad o accidente.

b.7. La colaboración o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.

b.8. Más de cinco faltas de puntualidad al mes en la entrada al trabajo, sin la debida justificación, respetándose el régimen existente de flexibilidad de horario en cada centro de trabajo.

b.9. La reiteración en la comisión de faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre y aunque hubieran sido sancionadas.

b.10. Las negligencias o desidia en el trabajo y que afecte de forma grave a la marcha del mismo.

b.11. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueda afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos se considerará como muy grave.

b.12. La imprudencia en actos de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o terceras personas o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

b.13. La embriaguez o toxicomania fuera de las horas de trabajo, vistiendo el uniforme del Canal.

b.14. El quebrantamiento o violación de secreto o reserva obligatoria sin que se produzca grave perjuicio al servicio, en cuyo caso se considerará como muy grave.

b.15. No cumplimentar en tiempo y forma los datos que se soliciten para efectuar debidamente las deducciones por el impuesto de la renta de las personas físicas. La falta maliciosa en estos casos se considerará como muy grave.

## c) Serán faltas muy graves:

- c.1. El fraude, deslealtad y abuso de confianza en las gestiones, desempeño y funciones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo, o a cualquier otra persona dentro de las dependencias del Canal o durante actos de servicio en cualquier lugar, o cualquier otra conducta constitutiva de delito doloso.
- c.2. Cuatro o más faltas de asistencia no justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo por causa de fuerza mayor.
- c.3. La indisciplina y desobediencia de carácter grave.
- c.4. Los malos tratos de palabra u obra con los trabajadores de superior o inferior categoría, compañeros y público.
- c.5. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el propio trabajador y/o terceros.
- c.6. La simulación de enfermedad o accidente que acarreen una incapacidad o baja por tiempo superior a tres días. Se entenderá en todo caso que existe falta muy grave cuando el trabajador declarado de baja por uno de los motivos indicados realice trabajos de cualquier clase por cuenta ajena. Asimismo se entenderá en este apartado toda acción y omisión del trabajador realizada para prolongar la baja por enfermedad o accidente.
- c.7. La reiteración en la comisión de faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza dentro de un mismo trimestre, salvo las de puntualidad.
- c.8. El ejercicio de actividades privadas o públicas sin haber solicitado y obtenido autorización de compatibilidad al órgano competente para su concesión.
- c.9. El consumo fraudulento de agua o complicidad con el mismo.
- c.10. Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- c.11. Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservados de la Empresa, siempre que se produzcan graves perjuicios a la misma.
- c.12. Revelar a elementos extraños al Canal datos de reserva obligada.
- c.13. Más de veinte faltas no justificadas de puntualidad cometidas dentro de un periodo de seis meses, o treinta durante un año.
- c.14. Causar daños graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- c.15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- c.16. La percepción de dádivas de los particulares o de los usuarios para prestar los servicios que tengan encomendados.
- c.17. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- c.18. La realización de trabajos particulares dentro de la jornada laboral, así como emplear para usos propios medios de cualquier naturaleza del Canal, incluso cuando ello ocurra fuera de horas de trabajo.
- c.19. Las derivadas de lo previsto en los apartados a.8, b.12 y b.14 de este artículo.

La enumeración de las faltas anteriormente mencionadas es meramente enunciativa, lo que no implica que no puedan existir otras que, en su caso, serán calificadas según la analogía que guarden con aquellas.

Los jefes o superiores que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, con independencia de la que se imponga al autor de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Empresa y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La Dirección abrirá la oportuna información e instruirá en su caso el expediente disciplinario que proceda.

Art. 67. Sanciones.—Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

## A) Por faltas leves:

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

## B) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.  
Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un periodo de un año.

## C) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses.

Inhabilitación para el ascenso por un periodo de hasta un máximo de dos años.

Traslado forzoso sin indemnización.  
Despido.

Para la aplicación de estas sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, categoría profesional del mismo, repercusión del hecho en los demás trabajadores y en el Canal.

Las sanciones que se puedan imponer se entiende, sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando la falta cometida pueda constituir delito.

Art. 68. Procedimiento sancionador.—Para la imposición de una sanción por falta leve o grave, será preciso que exista previamente una propuesta motivada.

De dicha propuesta se dará traslado al trabajador o trabajadores afectados y al Comité de Empresa para que en el término de cinco días formulen las alegaciones que estimen convenientes.

Para la imposición de una sanción por falta muy grave será necesaria la tramitación previa de un expediente disciplinario. No obstante, en casos excepcionales y como medida cautelar hasta que se resuelva el expediente, la Dirección podrá acordar el cambio de puesto de trabajo o la suspensión de empleo del interesado.

El expediente disciplinario constará de tres partes básicas, incoación, desarrollo y conclusión, ajustándose al siguiente procedimiento:

68.1 Fase de incoación: La incoación del expediente disciplinario deberá ser ordenada por la Dirección, que podrá delegar esta facultad.

El procedimiento se iniciará mediante un escrito de incoación que deberá contener, al menos, los siguientes extremos.

Relato de los hechos susceptibles de sanción.

Trabajador o trabajadores presuntamente implicados.

Designación del instructor y secretario.

Resolución acordando la apertura del expediente y ordenando al instructor el inicio de las actuaciones que procedan en orden al esclarecimiento de los hechos.

Del escrito de incoación se dará traslado inmediato y simultáneo a:

Instructor.

Secretario.

Trabajador o trabajadores afectados.

Comité de Empresa.

Recibido este, el instructor designado deberá alegar mediante escrito razonado, si así procediera, la concurrencia de cualquier causa de abstención de las legalmente previstas.

Igualmente, el trabajador o trabajadores afectados y el Comité de Empresa podrán realizar, también mediante escrito razonado, la recusación correspondiente contra el nombramiento del instructor.

En ambos supuestos, las alegaciones que procedan deberán realizarse dentro de las veinticuatro horas siguientes al recibo del escrito de incoación y se resolverán por la Dirección en el término de dos días.

68.2 Fase de desarrollo: Concluida la fase anterior se abrirá un periodo de prueba, debiéndose comunicar dicha apertura al trabajador o trabajadores afectados y al Comité de Empresa.

El periodo de prueba tendrá una duración de quince días hábiles, de los cuales los tres primeros servirán para proponer y los doce restantes para practicar las pruebas propuestas que podrán ser admitidas o rechazadas por el instructor según su criterio.

Este por su parte podrá realizar durante toda la fase y aun concluida ésta cuantas diligencias estime convenientes en orden al esclarecimiento de los hechos y a determinar las responsabilidades a que hubiere lugar.

68.3 Fase de conclusión: Finalizado el periodo de prueba, el instructor dará vista de lo actuado a las partes intervinientes en el procedimiento para que en el término de cinco días formulen, si lo estiman conveniente, sus alegaciones.

A continuación el instructor deberá formular a la Dirección su propuesta de resolución que deberá contener, al menos, lo siguiente:

Exposición breve y precisa de los hechos que han resultado probados.

Normas legales de aplicación.

Calificación de los hechos.

Resolución que procede.

La Dirección, recibido el expediente, dictará la resolución que proceda, debiéndose comunicar al trabajador o trabajadores afectados y al comité de Empresa por escrito.

Art. 69. Cancelación.—De todas las faltas quedará constancia en los expedientes personales. No obstante lo anterior, se cancelarán a los tres meses las leves, a los seis meses las graves, y al año las muy graves, en caso de no reincidencia, excepto para la sanción expresa de inhabilitación para el ascenso, que durará hasta su cumplimiento. Los plazos empezarán a contar desde la fecha en que hubiera sido impuesta la sanción.

Art. 70. Prescripción.—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Dirección tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—En tanto se negocia la valoración de puestos de trabajo, los ascensos en las diferentes escalas se realizarán de acuerdo con lo siguiente:

Escalas del grupo de personal de oficinas.

El ascenso de clase dentro de cada escala se producirá cada cinco años, con las siguientes excepciones:

Escala técnica y administrativa: El ascenso de la clase quinta a la cuarta.

Escala auxiliar de oficina: El ascenso de la clase segunda a la primera.

Escala de subalternos: El ascenso de la clase segunda a la primera.

En estos supuestos será necesario superar previamente un concurso-oposición.

Escalas del grupo de personal operario.

El ascenso de clase dentro de cada escala se producirá cada seis años, con las siguientes excepciones:

Escala de mandos: El ascenso a la clase primera (Encargados) se realizará por concurso-oposición.

Escala de Peones: El ascenso a Peón especialista se efectuará a los seis meses.

Los ingresos en las diferentes escalas se producirán, en todo caso, mediante concurso-oposición.

Segunda.—Se establece, como requisito imprescindible para acceder a las categorías profesionales que a continuación se relacionan, estar en posesión del permiso de conducir.

Personal de oficina:

Titulados de Grado Superior.

Titulados de Grado Medio.

Técnicos Topógrafos.

Técnicos Delineantes.

Auxiliares de oficina Lectores.

Subalternos-Ordenanzas.

Personal operario:

Encargados.

Capataces.

Subcapataces.

Oficiales Vigilantes de Obras.

Oficiales de Conservación y Explotación de Instalaciones Exteriores.

Oficiales de Reconocimiento de Fincas.

Oficiales Fontaneros.

Oficiales de Cortes de Agua.

Oficiales de Redes de Distribución.

Oficiales de Líneas Eléctricas.

Oficiales de Líneas Telefónicas.

Oficiales Conductores de Vehículos.

Oficiales Conductores de Maquinaria.

Oficiales Especialistas en Montajes de Aparatos Medidores Hidráulicos.

La consideración de este requisito, en convocatoria, para cubrir vacantes de las categorías profesionales no reseñadas anteriormente, se determinará por la Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo, y una vez analizado el perfil del puesto.

Los trabajadores fijos de plantilla que no posean el permiso de conducción y se encuentren en la Empresa al 1 de septiembre de 1988, dispondrán del plazo de un año, contado a partir de dicha fecha, y una ayuda económica para su obtención, pudiendo optar por las vacantes que se produzcan en las categorías profesionales anteriormente relacionadas.

Todos los trabajadores que actualmente se encuentren en posesión de dicho permiso, deberán, si así lo exigen las necesidades del servicio, hacer uso del mismo a través de los distintos vehículos que la Empresa pone a su disposición como herramienta de trabajo.

## ANEXO I

Escalas	Jornada normal		Jornada reducida	
	Salario base 1988 Pesetas	Complemento Convenio 1988 Pesetas	Salario base 1988 Pesetas	Complemento Convenio 1988 Pesetas
Tit. Sup. 1. <sup>a</sup> .....	110.937	50.358	79.241	35.970
Tit. Sup. 2. <sup>a</sup> .....	106.218	48.762	75.870	34.830
Tit. Sup. 3. <sup>a</sup> .....	101.499	47.010	72.499	33.579
Tit. Sup. 4. <sup>a</sup> .....	96.779	45.570	69.128	32.550

Escalas	Jornada normal		Jornada reducida	
	Salario base 1988 Pesetas	Complemento Convenio 1988 Pesetas	Salario base 1988 Pesetas	Complemento Convenio 1988 Pesetas
Tit. G. M. 1. <sup>a</sup> .....	89.227	43.018	63.734	30.727
Tit. G. M. 2. <sup>a</sup> .....	85.451	41.740	61.036	29.814
Tit. G. M. 3. <sup>a</sup> .....	81.677	40.465	58.341	28.904
Tit. G. M. 4. <sup>a</sup> .....	77.903	39.031	55.645	27.880
Técnicos 1. <sup>a</sup> .....	79.083	39.548	56.488	28.249
Técnicos 2. <sup>a</sup> .....	76.014	38.394	54.296	27.424
Técnicos 3. <sup>a</sup> .....	72.947	37.551	52.105	26.822
Técnicos 4. <sup>a</sup> .....	69.878	36.396	49.913	25.997
Técnicos 5. <sup>a</sup> .....	66.811	35.398	47.722	25.284
Técnicos 6. <sup>a</sup> .....	63.745	34.244	45.532	24.460
Admin. 1. <sup>a</sup> .....	76.132	38.571	54.380	27.550
Admin. 2. <sup>a</sup> .....	73.182	37.591	52.273	26.851
Admin. 3. <sup>a</sup> .....	70.232	36.458	50.165	26.042
Admin. 4. <sup>a</sup> .....	67.283	35.635	48.059	25.454
Admin. 5. <sup>a</sup> .....	64.334	34.501	45.953	24.644
Admin. 6. <sup>a</sup> .....	61.384	33.524	43.846	23.946
Encar. Ext. Of. Ext. e Inspt. Sum. ....	74.076	37.745	52.912	26.961
Aux. Of. 1. <sup>a</sup> .....	70.232	36.458	50.165	26.042
Aux. Of. 2. <sup>a</sup> .....	67.283	35.635	48.059	25.454
Aux. Of. 3. <sup>a</sup> .....	64.334	34.501	45.953	24.644
Aux. Of. 4. <sup>a</sup> .....	61.384	33.524	43.846	23.946
Subalt. 1. <sup>a</sup> .....	64.805	34.584	46.289	24.703
Subalt. 2. <sup>a</sup> .....	62.091	33.646	44.351	24.033
Subalt. 3. <sup>a</sup> .....	59.378	32.709	42.413	23.363
Subalt. 4. <sup>a</sup> .....	56.665	31.772	40.475	22.694
Encargados.....	74.076	37.745	52.912	26.961
Capataces.....	71.422	36.819	51.015	26.300
Subcapataces.....	68.767	35.892	49.119	25.637
Oficiales 1. <sup>a</sup> .....	66.112	34.964	47.223	24.975
Oficiales 2. <sup>a</sup> .....	63.456	34.037	45.326	24.312
Oficiales 3. <sup>a</sup> .....	60.801	33.267	43.430	23.762
P. Espec. ....	58.147	32.184	41.533	22.989
Peones.....	55.492	31.413	39.637	22.438
Limpiadoras.....	55.492	31.413	39.637	22.438

## ANEXO II

## Complemento anual de actividad y asistencia

	Importe jornada normal	Importe jornada reducida
	Pesetas	Pesetas
Tit. Sup. 1. <sup>a</sup> .....	53.310	38.079
Tit. Sup. 2. <sup>a</sup> .....	51.224	36.588
Tit. Sup. 3. <sup>a</sup> .....	49.085	35.061
Tit. Sup. 4. <sup>a</sup> .....	47.049	33.606
Tit. G. M. 1. <sup>a</sup> .....	43.709	31.221
Tit. G. M. 2. <sup>a</sup> .....	42.039	30.028
Tit. G. M. 3. <sup>a</sup> .....	40.378	28.836
Tit. G. M. 4. <sup>a</sup> .....	38.649	27.606
Técnicos 1. <sup>a</sup> .....	39.209	28.007
Técnicos 2. <sup>a</sup> .....	37.814	27.010
Técnicos 3. <sup>a</sup> .....	36.521	26.087
Técnicos 4. <sup>a</sup> .....	35.125	25.090
Técnicos 5. <sup>a</sup> .....	33.782	24.130
Técnicos 6. <sup>a</sup> .....	32.387	23.134
Admin. 1. <sup>a</sup> .....	37.911	27.079
Admin. 2. <sup>a</sup> .....	36.612	26.152
Admin. 3. <sup>a</sup> .....	35.263	25.188
Admin. 4. <sup>a</sup> .....	34.016	24.297
Admin. 5. <sup>a</sup> .....	32.667	23.333
Admin. 6. <sup>a</sup> .....	31.369	22.406
Encar. Ext., Of. Ext. e Inspt. Sum. ....	36.959	26.399
Ext. ....	35.263	25.188
Aux. Of. 1. <sup>a</sup> .....	34.016	24.297
Aux. Of. 2. <sup>a</sup> .....	32.667	23.333
Aux. Of. 3. <sup>a</sup> .....	31.369	22.406
Subalt. 1. <sup>a</sup> .....	32.850	23.464
Subalt. 2. <sup>a</sup> .....	31.643	22.602
Subalt. 3. <sup>a</sup> .....	30.436	21.740
Subalt. 4. <sup>a</sup> .....	29.230	20.878

	Importe jornada normal	Importe jornada reducida
	Pesetas	Pesetas
Encargados	36.959	26.399
Capataces	35.775	25.554
Subcapataces	34.592	24.708
Oficiales 1. <sup>a</sup>	33.407	23.862
Oficiales 2. <sup>a</sup>	32.223	23.017
Oficiales 3. <sup>a</sup>	31.091	22.208
P. Espec.	29.856	21.326
Peones	28.723	20.517
Limpiadoras	28.723	20.517

## ANEXO III

Escalas	Horas extraordinarias trabajadas en día	
	Laborable Pesetas	Festivo Pesetas
Tit. Sup. 1. <sup>a</sup>	1.209	1.529
Tit. Sup. 2. <sup>a</sup>	1.209	1.529
Tit. Sup. 3. <sup>a</sup>	1.209	1.529
Tit. Sup. 4. <sup>a</sup>	1.209	1.529
Tit. G. M. 1. <sup>a</sup>	999	1.256
Tit. G. M. 2. <sup>a</sup>	999	1.256
Tit. G. M. 3. <sup>a</sup>	999	1.256
Tit. G. M. 4. <sup>a</sup>	999	1.256
Técnicos 1. <sup>a</sup>	900	1.132
Técnicos 2. <sup>a</sup>	900	1.132
Técnicos 3. <sup>a</sup>	900	1.132
Técnicos 4. <sup>a</sup>	900	1.132
Técnicos 5. <sup>a</sup>	900	1.132
Técnicos 6. <sup>a</sup>	900	1.132
Admin. 1. <sup>a</sup>	900	1.132
Admin. 2. <sup>a</sup>	900	1.132
Admin. 3. <sup>a</sup>	900	1.132
Admin. 4. <sup>a</sup>	900	1.132
Admin. 5. <sup>a</sup>	900	1.132
Admin. 6. <sup>a</sup>	900	1.132
Encar. Ext., Of. Ext. e Inspt. Sum. Ext.	900	1.132
Aux. Of. 1. <sup>a</sup>	900	1.132
Aux. Of. 2. <sup>a</sup>	900	1.132
Aux. Of. 3. <sup>a</sup>	900	1.132
Aux. Of. 4. <sup>a</sup>	900	1.132
Subalt. 1. <sup>a</sup>	900	1.132
Subalt. 2. <sup>a</sup>	900	1.132
Subalt. 3. <sup>a</sup>	900	1.132
Subalt. 4. <sup>a</sup>	900	1.132
Encargados	900	1.132
Capataces	900	1.132
Subcapataces	900	1.132
Oficiales 1. <sup>a</sup>	900	1.132
Oficiales 2. <sup>a</sup>	900	1.132
Oficiales 3. <sup>a</sup>	900	1.132
P. Espec.	900	1.132
Peones	900	1.132
Limpiadoras	900	1.132

## ANEXO IV

## Jubilación e invalidez

Complemento pensión + Prestación a la Seguridad Social + Otras	Incremento mensual Pesetas
Inferiores a 70.000 pesetas	6.500
Entre 70.001 y 80.000 pesetas	4.500
Entre 80.001 y 90.000 pesetas	3.000
Entre 90.001 y 100.000 pesetas	2.000
Entre 100.001 y 120.000 pesetas	1.500
Entre 120.001 y 140.000 pesetas	1.200
Entre 140.001 y 170.000 pesetas	1.000
Entre 170.001 y 199.000 pesetas	500

## ANEXO V

## Viudedad

Complemento pensión + Prestación a la Seguridad Social + Otras	Incremento mensual Pesetas
Inferiores a 45.000 pesetas	3.500
Entre 45.001 y 50.000 pesetas	2.100
Entre 50.001 y 60.000 pesetas	1.000
Entre 60.001 y 70.000 pesetas	800
Entre 70.001 y 90.000 pesetas	500

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**6131** RESOLUCION de 26 de diciembre de 1988, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se autoriza el cambio de fabricante y marca en la Resolución de homologación correspondiente a la contraseña GSD-0004.

Visto el expediente presentado por «Audiovisión Ibérica, Sociedad Anónima», con domicilio social en avenida de Andalucía, kilómetro 10,300, municipio de Madrid, provincia de Madrid, solicitando autorización para el cambio de fabricante y marca en la Resolución de homologación de transformadores con secundario dividido por diodos, con contraseña GSD-0004, expedida por este Centro directivo;

Resultando que las características, especificaciones y parámetros no han sido modificados;

Visto el Real Decreto 2584/1981, de 18 de septiembre, modificado parcialmente por el Real Decreto 734/1985, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento General de las actuaciones del Ministerio de Industria y Energía en el campo de la normalización y homologación, Esta Dirección General ha resuelto autorizar:

El cambio de la marca «ITT» por la de «Nokia» y el cambio de fabricante «ITT Bauelemente GmbH» por el de «Nokia Graetz GmbH» en la Resolución de homologación, con contraseña GSD-0004.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 26 de diciembre de 1988.-La Directora general, Isabel Verdeja Lizama.

**6132** RESOLUCION de 26 de diciembre de 1988, de la Dirección General de Política Tecnológica, por la que se homologa una impresora marca «Citizen», modelo 180E, fabricada por «Citizen Manufacturing Ltd.» en su instalación industrial ubicada en Scunthorpe (Reino Unido).

Recibida en la Dirección General de Política Tecnológica la solicitud presentada por «Distribuidora de Sistemas Electrónicos, Sociedad Anónima», con domicilio social en Urgell, 118, municipio de Barcelona, provincia de Barcelona, para la homologación de una impresora fabricada por «Citizen Manufacturing Ltd.», en su instalación industrial ubicada en Scunthorpe (Reino Unido);

Resultando que por el interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita, y que el Laboratorio CTC «Servicios Electromecánicos, Sociedad Anónima», mediante dictamen con clave 2435-M-IE, y la Entidad Colaboradora «Tecnos Garantía de Calidad, Sociedad Anónima», por certificados de clave TDDSECTZUKIA(1S), han hecho constar, respectivamente, que los modelos presentados cumplen todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 1251/1985, de 19 de junio,

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar los citados productos, con la contraseña de homologación GIM-0326, y fecha de caducidad del día 26 de diciembre de 1990, definiendo como características técnicas para cada marca y tipo homologado, las que se indican a continuación, debiendo el interesado presentar, en su caso, los certificados de conformidad de la producción antes del día 26 de diciembre de 1989.

Esta homologación se efectúa en relación con la disposición que se cita, y por tanto el producto deberá cumplir cualquier otro Reglamento o disposición que le sea aplicable.

El incumplimiento de cualquiera de las condiciones fundamentales en las que se basa la concesión de esta homologación dará lugar a la